

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7721** *Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (código de convenio núm. 99004935011982), para el período 2016-2018, que fue suscrito, con fecha 23 de junio de 2016, de una parte por la organización empresarial HISPALYT, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos UGT-FICA y CC.OO.–Construcción y Servicios, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO ESTATAL DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA 2016-2018**

#### CAPÍTULO I

#### **Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos se entienden sujetos al presente Convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Igualmente se incluyen en este ámbito las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regulan por el presente Convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la actividad ya mencionada y sus trabajadores. Se exceptúa de su aplicación al personal comprendido en el artículo 1, apartado 3) y artículo 2, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2018, prorrogándose por periodos anuales, si no mediara denuncia de cualquiera de las partes, con antelación de al menos dos meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga. Para los supuestos de denuncia del convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del convenio denunciado durante un año, a contar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso. Finalizado dicho periodo sin haberse alcanzado un acuerdo entre las partes, el convenio perderá completamente su vigencia.

La denuncia del convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo de un año desde la terminación de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga no se alcanzase un acuerdo, las partes se someterán al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos, siendo la solución arbitral de carácter voluntario para las partes.

### Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia de este convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y las demás partes.

### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación del mismo.

### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo. Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones salariales que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte, las cuales serán recogidas en nómina con el concepto de «Plus Personal», el cual no será compensable ni absorbible.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

## CAPÍTULO II

### Comisión Mixta

#### Artículo 8. *Comisión Mixta de Interpretación.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, en su momento designe por unanimidad.

Serán Vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de los empresarios, designados respectivamente por las centrales sindicales intervinientes, y por la Asociación Española de Fabricantes de Ladrillos y Tejas de Arcilla Cocida (HISPALYT).

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales y la siguiente entre los representantes de HISPALYT.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por las dos terceras partes de la misma.

#### Artículo 9. *Funciones de la Comisión Mixta de Interpretación.*

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Denunciar el incumplimiento del convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
- g) Subsanan posibles errores de cálculo en las tablas salariales adjuntas.
- h) La elaboración de la correspondiente hoja oficial estadística relacionando todas aquellas empresas autorizadas a hacer uso de la cláusula adicional cuarta sobre inaplicación o descuelgue salarial.
- i) Seguimiento y adecuación del Convenio General para adaptarlo a las modificaciones legislativas.
- j) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado en ella.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión Mixta se reunirá siempre y cuando alguna de las partes lo solicite. En este caso concreto, la Comisión se reunirá obligatoriamente en un plazo no superior a veinticinco días desde la fecha que tenga conocimiento del problema.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), e), f), g), i) y j) hará llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuestas de solución.

La Comisión Mixta, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 25 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional correspondiente.

La Comisión Mixta podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

Las resoluciones de la Comisión Mixta habrán de ser motivadas y serán realizadas por escrito.

Se fija el domicilio de la Comisión Mixta en las dependencias de Hispalyt en calle Orense número 10, 2.ª planta de Madrid.

### CAPÍTULO III

#### **Eficacia, contenido, modalidades del contrato de trabajo**

##### *Artículo 10. Contenido de los contratos de trabajo.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigentes en cada momento. Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2.º Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3.º Las horas complementarias de los contratos de trabajo a tiempo parcial, y con sujeción a lo previsto en el artículo 12.5 de Estatuto de los Trabajadores no podrán exceder del 60 % de las horas ordinarias, sin que en ningún caso la suma de ambas pueda sobrepasar la jornada máxima establecida en el convenio colectivo.

##### *Artículo 11. Contrato eventual.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.

##### *Artículo 12. Período de prueba.*

1. El período de prueba deberá concertarse siempre por escrito en el contrato de trabajo.

La duración máxima de los distintos períodos de prueba, será:

- Grupo 8 seis meses.
- Grupo 7 seis meses.
- Grupo 6 cuatro meses.
- Grupo 5 tres meses.
- Grupo 4 dos meses.
- Grupo 3 treinta días.
- Grupo 2 quince días.
- Grupo 1 quince días

2. Si el período de prueba no constase por escrito se entenderá que no existe.
3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y nivel retributivo, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

#### CAPÍTULO IV

##### Condiciones de trabajo

###### Artículo 13. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y de las distintas disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y realización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

###### Artículo 14. *Trabajo de los menores.*

1. Los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, tanto los de nuevo ingreso como los que viniesen prestando sus servicios a la entrada en vigor del presente convenio, deberán ser destinados a aquellos puestos de trabajo donde queden plenamente garantizadas la salud y la seguridad de los mismos.

2. Queda expresamente prohibido para estos trabajadores:

- a) El trabajo en período nocturno.
- b) Manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos, carros, cortadores y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes.
- c) Los trabajos de transporte, empuje o arrastre de cargas que representen un esfuerzo físico superior al necesario para mover en rasante de nivel, pesos superiores o condiciones de trabajo distintas a las autorizados/as por la legislación vigente en esta materia.
- d) La realización de horas extraordinarias.
- e) Los puestos de trabajo declarados tóxicos, penosos o peligrosos.

f) Aquellos puestos de trabajo donde se produzcan polvos perjudiciales, vapores o emanaciones tóxicas y aquellos otros donde exista marcado riesgo de incendio o explosión. Se prohíbe además no sólo el trabajo activo, sino la simple permanencia en los locales en que esos trabajos se desarrollen.

- g) El trabajo a destajo.
- h) El trabajo remunerado a prima o incentivo de producción.
- i) El puesto de trabajo de vigilante.
- j) Aquellos otros puestos de trabajo o actividades que, a juicio de la autoridad laboral competente, prohíba en uso de sus competencias.
- k) Cuantos otros puestos o actividades estén o puedan quedar prohibidos por disposición legal o reglamentaria.

3. Si como consecuencia de la aplicación del apartado primero de este artículo, los trabajadores tuvieran que ser trasladados a otro puesto de trabajo al que no alcanzasen las prohibiciones contenidas en el apartado segundo, ese cambio de puesto de trabajo no representará, en ningún caso, perjuicio económico ni de ninguna otra clase para el trabajador.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional

#### Artículo 15. *Clasificación general.*

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

#### Artículo 16.

El personal afectado por este convenio quedará encuadrado dentro de alguno de los siguientes grupos profesionales y niveles retributivos, según la categoría laboral que ostente:

Grupo profesional	Características	Nivel retributivo	Categoría
G8	Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a la dirección de la empresa.	Nivel 1	– Ingeniero o Licenciado
G7	Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada	Nivel 2	– Diplomado o Perito. – Jefe Administrativo
		Nivel 3	– Jefe de fábrica, Encargado General de fábrica. – Jefe de Compras/Ventas.
G6	Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.	Nivel 4	– Encargado Fábrica de más de 25 trabajadores. – Encargado Taller. – Delineante Superior o Proyectista. – Encargado de Laboratorio. – Analista. Programador de Sistemas. – Inspector de Control.

Grupo profesional	Características	Nivel retributivo	Categoría
G5	Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores	Nivel 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Delineante.</li> <li>- Laborante.</li> <li>- Programador.</li> <li>- Oficial 1.ª Administrativo.</li> <li>- Jefe de Equipo.</li> </ul>
		Nivel 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viajante y Corredor de Plaza.</li> </ul>
G4	Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, con posible utilización de maquinaria, vehículos, etc.	Nivel 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operador.</li> <li>- Oficial de 2.ª Administrativo.</li> <li>- Maquinista de Excavadora, Tractor o Pala en cantera o fábrica.</li> <li>- Conductor de camión o automóvil.</li> <li>- Moldeador manual.</li> </ul>
G3	Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.	Nivel 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auxiliar Administrativo.</li> <li>- Dependiente.</li> <li>- Hornero Cocedor.</li> <li>- Operador de moldeo.</li> <li>- Encañador Manual H. Hoffman.</li> <li>- Encañador Manual sobre vagoneta.</li> </ul>
		Nivel 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conductor de moto-vagoneta o tractores.</li> <li>- Conductor de Carretilla Elevadora.</li> <li>- Desencañador Manual H. Hoffman.</li> <li>- Desencañador Manual sobre vagoneta.</li> <li>- Operario preparador de tierras molindas.</li> <li>- Prensador Manual.</li> <li>- Operario Apilador, Carga automática de vagonetas.</li> <li>- Desapilador Automático.</li> <li>- Operario empaquetado y/o flejado automático.</li> <li>- Clasificador y empaquetador manual.</li> <li>- Almacenero.</li> <li>- Vigilante.</li> <li>- Oficios auxiliares.</li> </ul>
G2	Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.	Nivel 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peones.</li> </ul>
G1	Trabajadores menores de 18 años que se inician en la actividad laboral	Nivel 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspirantes.</li> </ul>

## CAPÍTULO VI

## Promoción y movilidad funcional en el trabajo

## Artículo 17. Ascensos, procedimientos.

Para su promoción y formación profesional, el trabajador tendrá preferencia para la elección de turno de trabajo, en el supuesto de que sea éste el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y en caso de discrepancia, intervendrán los representantes de los trabajadores (Comité, Delegado de Personal o Delegado Sindical).

Asimismo, tendrá derecho a permiso con reserva del puesto de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con su puesto de trabajo y con la actividad de la empresa, así como, en su caso, a la adecuación de la jornada ordinaria de trabajo para tal finalidad.

La concesión de tales reservas y permisos, requerirá la justificación de la asistencia a los cursos de que se trate con un grado de aprovechamiento adecuado.

#### Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones anejas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

#### Artículo 19. *Trabajos de superior e inferior nivel salarial.*

Cuando se realicen trabajos de superior nivel retributivo, este nivel retributivo se percibirá por el trabajador desde el primer día en que se realicen los trabajos. Se consolidará el nivel retributivo cuando se realicen los trabajos de superior nivel retributivo durante cuatro meses continuados u ocho meses discontinuos en un periodo de 18 meses.

Cuando se realicen trabajos de inferior nivel retributivo, estos solo se realizarán por el tiempo indispensable y siempre que no menoscabe la dignidad del trabajador. Los trabajadores durante la prestación de estos trabajos mantendrán en todo momento su nivel profesional y retributivo.

#### Artículo 20. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

1. Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la empresa, en las condiciones siguientes:

A) Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 % ni que los ingresos sean inferiores al salario del convenio cuando se realice la jornada completa.

B) Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa y a los

representantes legales de los trabajadores, en el plazo de tres meses contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

2. Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia para su ingreso en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuarán a efectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia para su ingreso en la última empresa en la que trabajaron.

3. Los trabajadores que, con arreglo al punto anterior tengan derecho a ser admitidos, deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de tres meses, contados a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace su puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar por ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.

4. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

#### *Conceptos salariales*

#### Artículo 21. *Salario base.*

El salario base se liquidará por todos los días naturales del año y pagas extraordinarias según la tabla del anexo 4 de este convenio.

#### Artículo 22. *Plus convenio.*

El plus se abonará, según el importe de la tabla que se recoge en el anexo 4 de este convenio, no abonándose los días en que el trabajador falte al trabajo salvo que expresamente se disponga otra cosa en este convenio.

#### Artículo 23. *Plus nocturno hornero o cocedor.*

Todos los horneros o cocedores que presten sus servicios en turnos rotativos de mañana, tarde y noche devengarán, por esta circunstancia en función de su nocturnidad alternativa, el complemento de puesto de trabajo que se establece.

El plus de hornero o cocedor se fija en la cantidad establecida en el anexo número 2 del presente Convenio. Esta cantidad se devengará por día natural y será satisfecha incluso durante las vacaciones.

Este complemento salarial no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial y tiene como finalidad el retribuir este específico puesto de trabajo.

## Artículo 24. *Plus nocturno.*

Aquellos trabajadores, salvo los que señala el artículo anterior, que presten sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada con un 25 % sobre el salario base.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial.

Cuando en una jornada se trabaje en período nocturno más de seis horas, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada completa. Cuando en una jornada se trabaje en período nocturno menos de seis horas, se abonará el plus de nocturnidad proporcionalmente a la jornada trabajada.

## Artículo 25. *Disposiciones comunes al plus nocturno hornero o cocedor y plus nocturno.*

Deberá quedar constancia expresa en los recibos justificativos del pago de salarios de tales conceptos.

## Artículo 26. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Las empresas afectadas por este convenio, abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas el día 15 de julio y la segunda el 20 de diciembre.

2. El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano (15 de julio), Navidad (20 de diciembre) será para cada una de ellas de una mensualidad de treinta días de salario base y plus convenio.

3. Mediante pacto entre empresa y los trabajadores, se podrán prorratear mensualmente, todas o alguna de las gratificaciones extraordinarias aquí establecidas.

## Artículo 27. *Forma de cálculo de las horas ordinarias.*

La forma de cálculo de las horas ordinarias será la establecida en el anexo 3 del presente Convenio.

### *Conceptos extrasalariales*

## Artículo 28. *Dietas.*

Tendrán derecho a percibir dieta los trabajadores que, por el motivo que fuera, sean desplazados por orden de la empresa del centro de trabajo habitual y por tal motivo tengan que pernoctar fuera de su domicilio.

Tendrán derecho a percibir media dieta diaria los trabajadores que sean desplazados por orden de la empresa a 10 kilómetros o más del centro habitual de trabajo, y ello no les permita regresar a su domicilio para hacer la comida de medio día, sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

El tiempo superior a una hora, en cada uno de los viajes de ida y vuelta, empleado para el desplazamiento al lugar de trabajo, le será retribuido como realmente trabajado.

Las cantidades a percibir por los trabajadores en conceptos de dietas o medias dietas serán las establecidas en el anexo número 2 del presente Convenio.

Si el trabajador tuviera que desayunar, comer y pernoctar fuera de su localidad, previa presentación de los justificantes pertinentes, en establecimientos hoteleros de común aceptación entre empresa y trabajadores, les serán reconocidas las diferencias en más sobre el valor de la dieta completa establecida con carácter general en el presente convenio, abonándose siempre dentro de la misma semana.

**Artículo 29. Incapacidad temporal.**

El trabajador avisará con la máxima diligencia que se encuentra en incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, mediante la correspondiente entrega a la empresa de los partes de baja en el plazo de tres días naturales contados a partir del siguiente al de la expedición del mismo.

A todos los trabajadores que se encuentren en IT, derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, incluido el accidente «in itinere», las empresas les abonarán la diferencia económica existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social o Mutua y el 100 % del salario base y plus convenio, con la obligatoriedad por parte del trabajador de ponerlo en conocimiento de la empresa después de producirse el accidente, en caso contrario, no tendrá derecho a percibir dicho complemento.

Aquellos trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, mientras se encuentren hospitalizados, las empresas les abonarán la diferencia económica existente entre la prestación abonada por la Seguridad Social y el 100 % del salario base y plus convenio.

**Artículo 30. Pago del salario.**

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos, los cuales no podrán exceder de una mensualidad. El pago del mismo deberá realizarse dentro de los cinco días del mes siguiente al que corresponda a su devengo. Cuando durante estos cinco días no existiesen tres días laborales se ampliará el plazo para efectuar el pago hasta el tercer día laborable. El pago o firma de recibos que acrediten éste, se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se presten los servicios.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado, por un importe máximo de hasta el 90 % de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

**CAPÍTULO VIII****Tiempo de trabajo y descanso****Artículo 31. Jornada laboral y descansos.**

1. Se establece una jornada promedio de 40 horas semanales de trabajo efectivo con un máximo de 1.750 horas anuales, en los términos del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tiempo de trabajo:

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.

Descanso: Cualquiera que fuera la distribución de la Jornada máxima, anualmente computada, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios diario y semanal previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

Calendario laboral: Las empresas confeccionarán un calendario laboral por cada centro de trabajo. Los calendarios laborales se elaborarán dentro del mes siguiente a conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas, provinciales y locales, y en cualquier caso antes del 30 de diciembre.

En la elaboración de los mismos se declararán preferentemente como días no laborables los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Distribución de la jornada y régimen de turnos:

a) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año, o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier otra modalidad.

b) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará al 15 % de la jornada anual con los topes máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un máximo de diez horas o en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de sesenta horas.

Los límites fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

c) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

d) Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que les correspondería con una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación con un incremento del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria, sin que dicho exceso tenga la consideración en ningún caso de horas extraordinarias.

### 3. Turnicidad:

Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualmente productivas, previa consulta con la representación de los trabajadores en los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán implantar temporal o indefinidamente un sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo o «cuarto o quinto turno» que afecte a toda o a una parte de la plantilla.

En todo caso se habrán de respetar los mínimos de descanso semanal y diario previstos en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales.

Durante el tiempo en que los trabajadores presten sus servicios en este sistema de «cuarto o quinto turno», percibirán un complemento por día efectivamente trabajado de 4,10 euros.

Relevos: En las empresas que tengan establecido el sistema de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, por un tiempo de la espera, que no exceda de dos horas, debiendo comunicar el trabajador la incidencia del relevo a su superior. En todo caso, ese tiempo será abonado al precio de la hora extraordinaria, aunque en ningún caso tendrá la consideración de hora extraordinaria.

### *Ampliaciones de jornada*

#### Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter imprevisible derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) Las realizadas en el servicio de mantenimiento por horneros o cocedores: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando la causa y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La cuantía a percibir o compensar por cada hora extraordinaria será:

1. Para las compensadas económicamente, un 25 % más del valor ordinario, de acuerdo con la fórmula establecida en el anexo número 3 del presente Convenio.

2. Para las compensadas mediante descanso, se incrementará cada hora extraordinaria en un 50 %, siendo acumulables en días completos.

La elección de uno u otro sistema corresponderá al trabajador. De elegirse la opción número 2, empresa y trabajador fijarán la fecha o fechas de disfrute en el momento de su ofrecimiento y aceptación.

## CAPÍTULO IX

### Permisos, licencias y vacaciones

#### Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a licencias retribuidas, percibiendo el salario base en los siguientes casos:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y con un máximo de treinta días naturales. Estos días se podrán disfrutar inmediatamente antes o después de celebrado el mismo.

B) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o adopción.

C) Tres días naturales por enfermedad grave con hospitalización (exceptuando el parto normal) o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: Los hijos (incluso del cónyuge habidos en anteriores matrimonios), los padres, hermanos y abuelos de ambos cónyuges, nueras o yernos y los nietos.

D) Si alguno de los motivos que se contemplan en los apartados b) y c) del presente artículo, obliga a un desplazamiento fuera de la población de residencia, así como una complicación en el parto anteriormente citado, se seguirán las siguientes normas:

1. Desplazamientos a una distancia superior a 300 km, cinco días.

2. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa Justificación del médico que la atienda, siendo retribuidos los tres primeros días desde que se produjo el parto.

- E) Exámenes en centros de enseñanza oficial, el tiempo que sea necesario para ello.
- F) Traslado de domicilio más de 300 km, cuatro días; y hasta 300 km, dos días.
- G) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo necesario que haga falta, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo.
- H) Para acudir al médico especialista de la seguridad social, dispondrá de un permiso retribuido de seis horas anuales.

Otras situaciones no retribuidas:

- A) Un día no retribuido por fallecimiento de tíos carnales de ambos cónyuges.
- B) Los trabajadores acogidos a programas de rehabilitación de alcoholismo o drogodependencia disfrutarán del permiso no retribuido necesario para asistir a dichos programas.

Las situaciones previstas en este artículo a favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de parejas de hecho de cualquier tipo inscritas en su caso en el registro público.

#### Artículo 34. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional y provincial de las centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores, y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre y cuando la empresa se encuentre afectada por las negociaciones en cuestión.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de veintidós días laborables, retribuidas a razón del salario base, plus convenio y plus personal y para el personal que perciba prima de producción o similar, se le abonará la media del importe percibido por ese concepto en los tres meses inmediatamente anteriores al mes de vacaciones.

El trabajador que cese en el trabajo tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le quede por disfrutar.

Calendario de vacaciones: Todas las empresas elaborarán durante el primer trimestre del año, en concierto con los representantes de los trabajadores, un calendario de vacaciones en el que se fijarán las fechas en que cada trabajador disfrutará su período de vacaciones durante el año en curso, que será hecho público a través del tablón de anuncios.

## CAPÍTULO X

### Modificación y Suspensión del contrato de trabajo

#### *Movilidad geográfica*

#### Artículo 36. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia para el afectado podrán efectuarse: Por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en el presente Convenio.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes legales de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos. En todo caso, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real. Si el trabajador, optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

4. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, cuando el traslado sea forzoso, nunca será inferior a treinta días naturales.

#### Artículo 37. *Excedencia forzosa.*

Excedencia por cargo público o sindical: La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical a nivel del Estado, Comunidad Autónoma o provincia que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

#### Artículo 38. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. El trabajador excedente deberá comunicar a la empresa su intención de reincorporarse al puesto de trabajo con una antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia.

#### Artículo 39. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Este derecho contemplado en el artículo 37.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación a las parejas de hecho de cualquier tipo inscritas en el Registro Público correspondiente.

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 40. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

1. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1.1 De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de treinta días naturales sin causa justificada.

1.2 No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3 El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

1.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.5 Falta de aseo y limpieza personal.

1.6 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

- 1.7 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
  - 1.8 La embriaguez ocasional.
  - 1.9 Simular necesidades fisiológicas perentorias o prolongar las ausencias por tiempo superior al que sea preciso.
  - 1.10 Uso del teléfono móvil durante la jornada de trabajo, sin previo permiso expreso y para cada caso concreto, a excepción de las actividades propias de los representantes legales y sindicales de los trabajadores.
  - 1.11 Usar reproductores musicales mediante auriculares en los oídos.
  - 1.12 Fumar en instalaciones de la empresa, excepto en zonas habilitadas.
  - 1.14 Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres y oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
  - 1.15 Cambiar, mirar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
  - 1.16 No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral en el plazo de tres días naturales contados a partir del día siguiente al de la baja médica.
2. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:
    - 2.1 Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta días naturales.
    - 2.2 Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.
    - 2.3 Intervenir en juegos en horas de trabajo.
    - 2.4 No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
    - 2.5 La simulación de enfermedad o accidente.
    - 2.6 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que el orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
    - 2.7 Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
    - 2.8 La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
    - 2.9 Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
    - 2.10 La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre cuando haya mediado sanción.
    - 2.11 La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
    - 2.12 El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
    - 2.13 Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
    - 2.14 Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.
    - 2.15 Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
    - 2.16 No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
    - 2.17 Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
    - 2.18 Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
    - 2.19 El uso para particulares de internet y del correo electrónico de la empresa.

3. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes:
  - 3.1 Más de seis faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses.
  - 3.2 Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
  - 3.3 El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
  - 3.4 Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
  - 3.5 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. En cualquier caso y antes de proceder a la sanción se propondrá al trabajador la posibilidad de acudir a terapias de rehabilitación. Este supuesto no se aplicará en caso de reincidencia.
  - 3.6 Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme condenatoria de los tribunales de justicia competentes, por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro hecho que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
  - 3.7 Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
  - 3.8 Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia grave a la empresa, si no media autorización de la misma.
  - 3.9 Las ofensas verbales y malos tratos físicos al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación.
  - 3.10 Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
  - 3.11 La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objetos de sanción.
  - 3.12 El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
  - 3.13 La disminución voluntaria, y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
  - 3.14 Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.
  - 3.15 La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
  - 3.16 Autolesionarse en el trabajo.
  - 3.17 El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
  - 3.18 El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
  - 3.19 La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
  - 3.20 La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
  - 3.21 No acudir al trabajo sin causa justificada dentro de los cuatro días siguientes al día señalado como comienzo de la campaña, cuando el trabajador fijo de carácter discontinuo haya sido preavisado oportunamente.
  - 3.22 Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aunque no pertenezca a la misma.

**Artículo 41. Aplicación de sanciones**

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, atendiendo a las circunstancias y gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días naturales.
- c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días naturales.  
Despido disciplinario.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden en el punto 1 y para su graduación, se tendrá en cuenta:

- a) Mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) Categoría profesional del mismo.
- c) Repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente, a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal, o resto de ellos en su caso.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

**Artículo 42. Expediente contradictorio.**

La formación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa con las designaciones de instructor y de secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración, al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

b) Seguidamente serán oídos el comité de empresa, delegados de personal o el resto de ellos. Se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

c) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

d) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al comité o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

**CAPÍTULO XII****Representación de los trabajadores****Artículo 43. Delegados sindicales.**

Se reconocerá un delegado sindical perteneciente a las centrales sindicales que tengan la condición de más representativas del presente Convenio, en aquellos centros de trabajo cuyas plantillas excedan de 60 trabajadores, y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación del 10 % de aquélla.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa.

El delegado sindical será preferentemente miembro del Comité de Empresa, designado de acuerdo con los estatutos del Sindicato a quien represente.

Artículo 44. *Funciones de los delegados sindicales.*

A) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

B) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de Seguridad y Salud e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

C) El delegado sindical tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

D) El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por las leyes, y convenio colectivo a los Comités de Empresa y delegados de personal.

E) Los delegados sindicales, serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

F) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.

2) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

G) El delegado sindical podrá recaudar las cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

H) En aquellos centros de trabajo en los que se haya implantado el nivel de índice de productividad que se señala en este convenio, el delegado sindical estará facultado para vigilar la aplicación del mismo.

I) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar visible, donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

J) Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas, que en su caso corresponden al delegado sindical para el ejercicio de sus funciones de representación, podrán ser acumulativas por períodos trimestrales, entendiéndose que transcurrido el mismo quedará cancelado automáticamente el saldo que pudiera existir por horas no consumidas en tales menesteres.

K) En aquellos centros de trabajo en los que materialmente sea factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado sindical ejerza las funciones o tareas que como tal le corresponda.

L) Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

M) Los delegados sindicales serán informados en materia de contratación laboral o subcontratación de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 45. *Comités de empresa y delegados de personal.*

Los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos, y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal y como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa, Delegados de Personal, las siguientes funciones:

a) Ser informado por la Dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trata: Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

A estos efectos, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a llevar a cabo lo establecido en la legislación vigente sobre derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación laboral.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos oficiales o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

e) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 46. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

A) Ningún representante podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el Interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normal legal vigente al efecto.

D) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley permita y serán abonadas por la empresa siempre y cuando se presente justificación de la central sindical correspondiente.

En las empresas se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos representantes en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivo o comisiones de interpretación de los mismos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurrieran tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

#### Artículo 47. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo pactado en este capítulo mantendrá la misma vigencia que el convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 48. *Descuentos de cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores de cualquier central sindical, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta del banco o caja al que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de transferencia o ingreso a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 49. *Asambleas en la empresa.*

Las empresas facilitarán la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, cuando fueran solicitadas con tres días de antelación a la realización, fuera de las horas de trabajo y siempre que las condiciones objetivas lo permitan.

A estas asambleas podrán asistir y participar los representantes de los sindicatos a los diferentes niveles, local, provincial, autonómico, estatal, etc.

### Cláusulas adicionales

Primera. *Derecho supletorio.*

En cuanto a lo no pactado en este convenio, las partes firmantes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Segunda. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Conforme a lo previsto en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, habida cuenta que el apartado 3 del artículo 46 de la citada Ley contempla la necesidad de que los planes de igualdad incluyan la totalidad de una empresa, y que por otro lado, la elaboración e implantación de planes igualdad es voluntaria para las empresas de menos de 250 trabajadores/as.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio, con más de 250 trabajadores/as están obligadas a elaborar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente, entendiéndose por éste, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.

Tercera. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio en su posición decidida de llevar a cabo una eficaz defensa de la seguridad y salud laboral de los trabajadores, consideran incorporada a este Convenio Colectivo la normativa legal reguladora en esta materia, así como lo

dispuesto en el acuerdo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 15 de agosto de 2007, en cuanto no se oponga o haya sido modificado, por este convenio.

*Cuarta. Cláusula de no aplicación.*

En referencia al artículo 82.3 del E.T., y cuando pudiera verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, las empresas afectadas sólo podrán no aplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

La no aplicación del convenio, será pacta entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o para el caso de existir dicha representación legal, con los representantes «ad hoc» regulados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas. Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio.

La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos.

*Quinta. Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

*Sexta. Ropa de trabajo.*

El personal de nuevo ingreso recibirá dos equipos de trabajo de verano y dos equipos de trabajo de invierno, para su uso en la actividad laboral. Anualmente será entregado a cada trabajador antes del 30 de abril, un repuesto de equipo de trabajo de verano y antes del 30 de octubre un repuesto de equipo de trabajo de invierno. Cuando por razones de producción la empresa se encuentre con actividad menos de seis meses al año, únicamente se habrá de entregar un equipo bien de verano bien de invierno según corresponda con el periodo de actividad.

## Anexo 1

## Indemnizaciones por accidente

Todas las empresas dispondrán a partir del 1 de enero del año 2016 y durante la vigencia del presente Convenio, de una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte e incapacidad permanente (tanto total, absoluta y gran invalidez) para los casos derivados de accidente laboral y enfermedad profesional:

	Euros
Gran invalidez.....	42.000
Fallecimiento .....	30.000
Inv. permanente absoluta.....	42.000
Inv. permanente total .....	26.000
Inv. permanente parcial (*).....	26.000

(\*) Sobre el capital indicado se le abonará al trabajador o beneficiarios la indemnización que corresponda de aplicar la siguiente escala de porcentajes:

	Porcentaje
Por la pérdida completa o impotencia funcional absoluta y permanente de ambos brazos o manos, piernas o pies; o de un brazo o de un pie, un brazo y una pierna y una mano y un pie.....	100
Enajenación mental, absoluta e incurable.....	100
Ceguera absoluta o parálisis completa .....	100
Pérdida total de movimiento de toda la columna vertebral, con o sin manifestaciones neurológicas .....	100
Pérdida total de un brazo .....	60
Pérdida total del movimiento del hombro.....	25
Pérdida total del movimiento del codo .....	20
Pérdida total del movimiento de la muñeca .....	20
Pérdida total del pulgar y del índice .....	40
Pérdida total de tres dedos comprendidos el pulgar o el índice.....	35
Pérdida total de tres dedos que no sean el pulgar o el índice .....	25
Pérdida total del pulgar y de otro dedo que no sea el índice .....	30
Pérdida total del índice y de otro dedo que no sea el pulgar .....	20
Pérdida total del pulgar sólo.....	20
Pérdida total del índice sólo .....	15
Pérdida total del dedo mayor, del anular o meñique .....	10
Pérdida total de dos dedos de estos últimos dedos.....	15
(La pérdida anatómica total de un metacarpiano será equivalente a la pérdida de la tercera falange del dedo y mano al que corresponda.)	
Pérdida total de una pierna o amputación por encima de la rodilla .....	50
Pérdida total de una pierna por debajo de la rodilla o amputación de un pie .....	40
Amputación parcial de un pie comprendiendo todos los dedos.....	40
Pérdida completa de los movimientos de la garganta de un pie .....	20
Pérdida de movimiento de la articulación subastragalina .....	10
Pérdida total del dedo gordo de un pie.....	10
Pérdida total de uno de los demás dedos de un pie .....	5
Fractura no consolidada de una pierna o un pie .....	25
Fractura no consolidada de una rótula.....	20
Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla .....	20
Acortamiento por lo menos de 5 cm de un miembro inferior .....	15
(La pérdida anatómica total de un metatarsiano será equivalente a la pérdida de la tercera falange del dedo a que corresponda.)	

	Porcentaje
Pérdida completa de movimientos de la columna cervical, con o sin manifestaciones neurológicas . . . . .	33
Pérdida completa de movimientos de la columna dorsal, con o sin manifestaciones neurológicas . . . . .	33
Pérdida completa de movimiento de la columna lumbar, con o sin manifestaciones neurológicas . . . . .	33
Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de la visión binocular . . . . .	30
Si la visión del otro estaba perdida antes del accidente. . . . .	50
Sordera completa de los dos oídos . . . . .	40
Sordera completa de un oído . . . . .	10
Si la sordera del otro existía antes del accidente. . . . .	20
Pérdida total de una oreja . . . . .	75
Pérdida total de las dos orejas . . . . .	15
Deformación o desviación del tabique nasal que impida la función normal respiratoria. . . . .	5
Pérdida total de la nariz . . . . .	15
Pérdida total del maxilar inferior o ablación completa de la mandíbula . . . . .	25
La pérdida de sustancia ósea en la pared craneal será equivalente a un porcentaje de un 1 por 100 por cada cm <sup>2</sup> , siempre que no haya sido sustituida por materiales adecuados, pero con un máximo de un 15 por 100.	

### Anexo 2

Ayuda por gastos de sepelio (cuantías): 2.400 euros.  
 Plus nocturno de hornero o cocedor: 1,90 euros/día.  
 Importe de la dieta diaria: 66,50 euros/día.  
 Importe de media dieta: 16,90 euros/día.

### Anexo 3

#### Forma de cálculo de las horas ordinarias

La forma de cálculo del importe del salario hora ordinaria se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario base anual más plus convenio anual más plus personal anual del trabajador, todo ello dividido por 1.750 horas anuales.

### Anexo 4

#### Tabla salarial

Se adjunta como parte integrante de este Convenio la tablas salariales para 2016, 2017 y 2018, aplicándose dichas tablas, a partir del uno de enero de cada año respectivamente.

*Tabla salarios convenio 2016 (anual)*

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
I	14.569,62	3.876,38	18.446,00
II	14.209,73	3.876,38	18.086,11
III	14.057,91	3.876,38	17.934,29
IV	13.888,96	3.876,38	17.765,34
V	13.738,38	3.876,38	17.614,76
VI	13.594,05	3.876,38	17.470,43
VII	13.442,39	3.876,38	17.318,77

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
VIII	13.440,30	3.876,38	17.136,68
IX	13.108,48	3.876,38	16.984,86
X	12.991,67	3.876,38	16.868,05
XI	10.196,41	2.321,95	12.518,36

Tabla convenio 2016 (mensual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total mes
I	1.040,68	276,88	1.317,57
II	1.014,98	276,88	1.291,87
III	1.004,13	276,88	1.281,02
IV	992,07	276,88	1.268,95
V	981,32	276,88	1.258,20
VI	971,00	276,88	1.247,89
VII	960,17	276,88	1.237,06
VIII	947,17	276,88	1.224,05
IX	936,32	276,88	1.213,20
X	927,98	276,88	1.204,86
XI	728,31	165,85	894,16

Tabla convenio 2017 (anual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
I	14.715,32	3.915,14	18.630,46
II	14.351,83	3.915,14	18.266,97
III	14.198,49	3.915,14	18.113,63
IV	14.027,85	3.915,14	17.942,99
V	13.875,76	3.915,14	17.790,90
VI	13.729,99	3.915,14	17.645,13
VII	13.576,81	3.915,14	17.491,95
VIII	13.392,90	3.915,14	17.308,04
IX	13.239,56	3.915,14	17.154,70
X	13.121,59	3.915,14	17.036,73
XI	10.298,37	2.345,17	12.643,54

Tabla convenio 2017 (mensual)

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total mes
I	1.051,09	279,65	1.330,74
II	1.025,13	279,65	1.304,78
III	1.014,18	279,65	1.293,83
IV	1.001,99	279,65	1.281,64
V	991,13	279,65	1.270,78
VI	980,71	279,65	1.260,36
VII	969,77	279,65	1.249,42
VIII	956,64	279,65	1.236,29
IX	945,68	279,65	1.225,33
X	937,26	279,65	1.216,91
XI	735,60	167,51	903,11

*Tabla convenio 2018 (anual)*

Nivel	Salario base	Plus convenio	Año
I	14.862,47	3.954,29	18.816,76
II	14.495,35	3.954,29	18.449,64
III	14.340,48	3.954,29	18.294,77
IV	14.168,13	3.954,29	18.122,42
V	14.014,52	3.954,29	17.968,81
VI	13.867,29	3.954,29	17.821,58
VII	13.712,58	3.954,29	17.666,87
VIII	13.526,83	3.954,29	17.481,12
IX	13.371,96	3.954,29	17.326,25
X	13.252,81	3.954,29	17.207,09
XI	10.401,36	2.368,62	12.769,98

*Tabla convenio 2018 (mensual)*

Nivel	Salario base	Plus convenio	Total mes
I	1.061,61	282,45	1.344,06
II	1.035,38	282,45	1.317,83
III	1.024,32	282,45	1.306,77
IV	1.012,01	282,45	1.294,46
V	1.001,04	282,45	1.283,49
VI	990,52	282,45	1.272,97
VII	979,47	282,45	1.261,92
VIII	966,20	282,45	1.248,65
IX	955,14	282,45	1.237,59
X	946,63	282,45	1.229,08
XI	742,95	169,18	912,13