

# Convenio Colectivo del Sector Industrias del Alabastro de Navarra

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 48, de 10 de marzo de 2020*

## TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE “INDUSTRIAS DEL ALABASTRO”, DE NAVARRA

### CAPÍTULO PRELIMINAR

Parte signataria.

Las partes firmantes del Convenio de Alabastro, de una parte, la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), como representación Laboral, y de otra parte, la Agrupación de Alabastro de Navarra, como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

### CAPÍTULO I

#### *Ámbitos de aplicación y vigencia*

#### **Artículo 1.º Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título 3.º del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

#### **Artículo 2.º Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

#### **Artículo 3.º Ámbito funcional.**

El presente Convenio afecta a las siguientes empresas en cuadradas en:

- Alabastro.
- Alabastrinas.
- Resinas.
- Etc.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas, previo acuerdo de las partes signatarias.

#### **Artículo 4.º Ámbito personal.**

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 3.

#### **Artículo 5.º Ámbito temporal.**

1. La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, su entrada en vigor se producirá, partir de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra (BON). No obstante, las tablas salariales pactadas para el año 2019 tendrán efecto desde el 1 de enero de dicho año.
2. Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, se aplicará lo establecido en el vigente artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores y en la disposición adicional primera, apartado 2, del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de manera que para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

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

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que los suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase 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 o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se compromete a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Será de aplicación la normativa laboral vigente.

## **CAPÍTULO II**

### *Comisión Paritaria*

### **Artículo 7.º Comisión Paritaria de interpretación.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria 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 dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán a presencia, directa o por representación de, al menos, un miembro de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión paritaria tendrán la misma que la norma pactada interpretada.

### **Artículo 8.º Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de interpretación.**

1. Sus funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- B) 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 carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- C) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- D) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- E) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el Anexo I.
- F) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, con carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecen el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se hay emitido resolución o dictamen.
3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:
  - a) Exposición del problema o conflicto.
  - b) Argumentación.
  - c) Propuesta de solución.
4. La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 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 competente.
5. La Comisión 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 podría exceder de 5 días hábiles.
6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

#### **Artículo 9.º Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra.**

1. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2. Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materia de:

–Clasificación profesional y realización de trabajo de categoría superior e inferior.

- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Reconocimiento de excedencias, permisos y licencias.
- Reclamación de cantidad cuya cuantía litigiosa no exceda de 1.899,87 euros.
- Jornada de trabajo: Duración, descansos, festivos y horas extraordinarias.
- Horarios flexibles y turnos de trabajo.
- Movilidad funcional.

### CAPÍTULO III

#### *Contratación*

#### **Artículo 10. Forma del contrato.**

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: La identificación completa de las partes contratantes, a localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

#### **Artículo 11. Contratación.**

Una vez considerado apto, simultáneamente al inicio de la relación laboral, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el Libro de Matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria.

#### **Artículo 12. Periodo de prueba.**

- 1.º Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá será de:
  - Nivel II: 6 meses.
  - Niveles III, IV y V: 3 meses.
  - Niveles VI y VII: 2 meses.
  - Nivel VIII: 1 mes.
  - Resto niveles: 15 días naturales.
- 2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, 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, sin necesidad de

previo aviso sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

- 3.º Transcurrido el período de prueba sin que se hay producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.
- 4.º La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

### **Artículo 13. Modalidades de contratación.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 14. Contrato fijo de plantilla.**

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una Empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

## CAPÍTULO IV

### *Clasificación profesional y niveles*

### **Artículo 15. Categorías profesionales.**

1.º Será de aplicación la normativa laboral vigente:

- I. Personal directivo.
- II. Personal titulado superior.
- III. Personal titulado medio. Jefe administrativo de primera y Jefe de Sección Organización 1.<sup>a</sup>
- IV. Jefe de personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general.
- V. Jefe administrativo de segunda. Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe de sección de organización científica del trabajo de segunda. Jefe de compras.
- VI. Oficial administrativo de primera. Delineante de primera. Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía de primera Técnico de Organización de primera.
- VII. Delineante de segunda. Técnico de organización de segunda. Práctico de topografía de segunda. Analista de primera Viajante. Capataz, Especialista de oficio.
- VIII. Oficial administrativo de segunda. Corredor de plaza. Oficial primera de oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista de segunda.
- IX. Auxiliar Administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial de segunda de oficio.
- X. Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudante de oficio. Especialistas de primera.
- XI. Especialistas de segunda. Peón especializado.
- XII. Peón ordinario. Limpiador/a.
- XIII. Botones y pinches de 16 a 18 años.

## CAPÍTULO V

### *Traslados y desplazamientos*

#### **Artículo 16. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

#### **Artículo 17. Trabajos en categoría superior.**

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa, en cualquier caso éste plazo no podrá exceder de 18 meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

#### **Artículo 18. Trabajos en categoría inferior.**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.
2. A un trabajador no se le podría imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.
3. Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

#### **Artículo 19. Movilidad geográfica.**

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio General, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

#### **Artículo 20. Desplazamiento.**

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físico y psíquicos.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta 15 días.

B = De 16 a 30 días.

C = De 30 a 90 días.

D = Más de 90 días.

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	SP	24	72	120
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	120
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	120

(SP = sin preaviso).

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de la totalidad de las retribuciones económica que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viajes que proceda.

## **Artículo 21. Condiciones de los desplazamientos.**

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario Convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. Excepto al de la jornada anual que mantendrá la del centro de origen.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que como, consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

## **Artículo 22. Traslados.**

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual. Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 por ciento de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por ciento de las mismas al comenzar el segundo año, y el 20 por ciento al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador traslado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el E.T., artículo 37, apartado 3, letra C.

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

- A) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstos en el presente artículo.
- B) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- C) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- A) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- B) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- C) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

**Artículo 23. Desplazamientos y traslados voluntarios.**

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este Capítulo.

**Artículo 24. Supuestos especiales.**

En materia de movilidad geográfica, no estará afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este Capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

**Artículo 25. Otros supuestos de traslados.**

- 1.º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que Empresa y representantes de los trabajadores acuerden.
- 2.º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que Empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

**CAPÍTULO VI***Jornada de trabajo***Artículo 26. Jornada laboral.**

La Jornada laboral para todas las industrias afectadas por este Convenio, queda establecida para los años, 2019, 2020 y 2021 en 1.778 horas al año, siendo la jornada semanal de 40 horas.

Las empresas y los representantes de los trabajadores, delegados o miembros de Comités de Empresa, redactarán el calendario laboral.

La reducción de la jornada de ocho horas sobre la fijada en el Convenio de 1989 y 1991, supone la consideración del día 24 y 31 de diciembre como día no laborable, que para los sucesivos y en caso de ser el citado día no laborable por indicación legal, dicha festividad se trasladará al día laborable inmediatamente anterior.

Las empresas de acuerdo con los representantes de los trabajadores o con el conjunto de la plantilla, podrán modificar las fechas previstas del 24 y 31 de diciembre.

El mismo constará de los siguiente:

- Jornada diaria.
- Jornada semanal.
- Descansos.
- Vacaciones.
- Puentes.

Si no hubiera acuerdo en el mismo, será la Comisión Paritaria la que tendrá que ser consultada.

**Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que la misma se haya establecido en el correspondiente calendario.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en hora extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

## CAPÍTULO VII

### *Estructura salarial*

#### **Artículo 28. Estructura económica.**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el Anexo I y II, se fijan las remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I y II serán, asimismo, de aplicación a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición contemplados en el artículo 6 y siguientes de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

La subida salarial para los años 2019, 2020 y 2021 será de un 0,6 % en todos los conceptos salariales.

La subida salarial para el año 2019 a la publicación del convenio, será con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019, para los años posteriores se incrementará el porcentaje de 0,6 % sobre las tablas resultantes del año anterior.

Salarios.—Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
  - De puesto de trabajo.
  - De cantidad o calidad de trabajo.
  - Pagas extraordinarias.
  - Vacaciones.
  - Complementos de Convenio.
  - Horas extraordinarias.
  - Antigüedad.

Complementos no salariales.—Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

### **Artículo 29. 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 los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador y con su autorización su representante, 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. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 98 por ciento 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.

### **Artículo 30. Salario base.**

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especificó, en las tablas salariales.

### **Artículo 31. Complementos por puesto de trabajo.**

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concentración distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

### **Artículo 32. Complemento.**

- 1.º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 10 por ciento, aplicado al tiempo realmente trabajado.
- 2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
- 3.º Si por cualquier causa desaparecieran las a condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

**Artículo 33. Antigüedad.**

Todos los trabajadores recibirán una cantidad por el tiempo que lleven trabajando en su empresa.

La misma se cobrará de la siguiente forma:

- Un bienio, cuando se lleve dos años en la Empresa y será el 5 por ciento del salario base.
- El segundo bienio, cuando lleve 4 años en la Empresa y será el 5 por ciento del salario base.
- El primer quinquenio se cobrará al noveno año de estar en la Empresa y así sucesivamente, será el 7 por ciento del salario base.

Tanto los bienios, como los quinquenios se irán sumando para la antigüedad total del trabajador.

**Artículo 34. Complemento de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

**Artículo 35. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas e incentivos.**

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

**Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Los Convenios Colectivos de ámbito inferior adaptarán la estructura de dichos complementos, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes de 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

- Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

–La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

–Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

### **Artículo 37. Participación en beneficios.**

Se establece una paga de beneficios y su cuantía será el 6 por ciento del salario bruto anual.

### **Artículo 38. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales divididas en dos períodos uno de 15 días continuados que serán designados por las empresas con, al menos, dos meses de antelación, otro de 15 días a elección del trabajador, avisando con una semana de antelación.

Dadas las peculiaridades del sector, se acuerda que para el disfrute de las vacaciones a elección del trabajador, no podrán coincidir en el mismo período más del 10 por ciento de la plantilla.

Asimismo, no podrán solicitar el mismo período de disfrute todos los trabajadores de una misma sección.

La preferencia, se regulará con arreglo a la antigüedad en cada uno.

### **Artículo 39. Complemento de Convenio.**

Es el conjunto de complementos salariales que por unidad de tiempo vengán establecidos en el Convenio. El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día natural, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel o grupo figure en las tablas del Convenio.

### **Artículo 40. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, mantenimiento así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, 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.

Se establece la posibilidad de compensar las horas extraordinarias con recargo del 45 por ciento de la hora normal o, por descanso, en cuyo caso, además de la hora de descanso, se percibirá en metálico una cantidad igual al 45 por ciento de la hora normal.

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

- a) Horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural 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.

En los Convenios Colectivos se hará referencia a las horas estructurales en función de los criterios más arriba indicados.

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 las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### **Artículo 41. Dietas/medias dietas.**

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
- 4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
- 5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 kilómetros del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

#### **Artículo 42. Suplemento en caso de enfermedad o accidente.**

1. Las empresas completarán hasta el 100 por cien de las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de baja laboral derivada por enfermedad común o accidente que lleve consigo la hospitalización y durante el tiempo que dure la misma.
2. Las empresas en todos los demás casos complementarán hasta el 80 por ciento de la base reguladora a partir del cuarto día.

#### **Artículo 43. Revisión médica.**

Las empresas efectuarán una revisión médica anual a todos los trabajadores integrantes en sus respectivas plantillas cuyo costo correrá a cargo de las empresas.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo”.

**Artículo 44. Visita médica.**

Todos los trabajadores dispondrán de al menos 21 horas anuales retribuidas para asistir a la visita del médico de cabecera.

Todo ello sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las normativas de rango superior.

## CAPÍTULO VIII

*Faltas y sanciones***Artículo 45. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

**Artículo 46. Graduación de faltas.**

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

**Artículo 47. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
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.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u 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.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

**Artículo 48. Faltas graves.**

Se considerarán falta graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada sino se producen perjuicios a la Empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. 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.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de material, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

#### **Artículo 49. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
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.
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.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de una información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del E.T.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.
14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
17. 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.
18. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

#### **Artículo 50. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### **Artículo 51. Sanciones.**

1.º Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

–Despido.

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

–El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

–La categoría profesional del mismo.

–La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

3.º 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, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

- 4.º En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiera.

#### **Artículo 52. Prescripción.**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 53. Expediente contradictorio.**

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

- A) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

- B) 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.

- C) 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 IX

### *Permisos, licencias y excedencias*

#### **Artículo 54. Permisos y licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el artículo 37 del E.T.

En los casos de familiares de 2.º grado (padres, hijos, hermanos,) tendrán un día más que los que vienen reconocidos en el artículo 37.3 del E.T.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

–*Ley de igualdad*: se aplicará en todo su contenido con las modificaciones que contemplan los apartados siguientes:

Adaptación de jornada: se establece un margen de flexibilidad tanto a la entrada como a la terminación de la jornada, respetándose un horario fijo.

Dicho horario fijo será el que solicite el trabajador afectado.

- Empleo*: toda trabajadora que estuviera contratada a tiempo parcial y se necesitara contratar a un nuevo trabajador a tiempo completo ella tendrá prioridad para cubrir ese puesto de trabajo.
- Desplazamientos*: cuando sean necesarios los desplazamientos de trabajadores, los trabajadores con cargas familiares no compartidas tendrán derecho a aceptar o no dicho desplazamiento.
- Lactancia*: el permiso de lactancia, por voluntad de la trabajadora podrá ser sustituido por quince días laborales, a disfrutar una vez finalizada la baja maternal.

En caso de peligro para el lactante, por el uso de sustancias nocivas, se cambiará de puesto de trabajo a la afectada.

#### **Artículo 55. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

#### **Artículo 56. Excedencia voluntaria.**

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza a como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darían derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 3 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
3. El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

#### **Artículo 57. Disposiciones comunes para las excedencias.**

1. En la excedencias en que concorra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

## CAPÍTULO X

*Representación colectiva*a) *De la representación de los trabajadores.***Artículo 58. Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 61.

**Artículo 59. Elecciones sindicales (candidatos).**

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores..

**Artículo 60. Crédito horario.**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de unos créditos de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente: En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de Convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezca, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

**Artículo 61. Delegado sindical.**

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos. A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras 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 que la Empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.
- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 61 de este Convenio.

#### **Artículo 62. Excedencias sindicales.**

Lo no especificado a este respecto se regirá por lo que se especifica en el estatuto de los trabajadores.

### CAPÍTULO XI

#### *Ordenación y organización del trabajo*

#### **Artículo 63. Dirección y control de trabajo.**

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- A) La calificación de trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- B) La determinación de los sistemas de organización o mediación del trabajo encaminado a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las especificadas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- C) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- D) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- E) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendada al trabajador.
- F) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- G) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.
- H) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

- I) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- J) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

#### **Artículo 64. Prestación del trabajo.**

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.
3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.
4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.
5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buen fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

#### **Artículo 65. Trabajo “a tiempo o jornada”.**

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo o jornada” en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

#### **Artículo 66. Trabajo a tarea.**

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

#### **Artículo 67. Trabajo a destajo.**

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

#### **Artículo 68. Trabajo a prima o incentivo.**

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

## CAPÍTULO XII

### *Formación profesional*

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el Sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

#### **Artículo 69. Formación continua.**

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas amparadas por este desarrollo, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

#### **Artículo 70. Permisos individuales de formación.**

A los efectos previstos en este capítulo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el Capítulo II del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

Las empresas se obligan a informar a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores, con periodicidad anual, a los meros efectos estadísticos.

#### **Disposición transitoria.**

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen el Acuerdo nacional de Formación Continua.

#### **Disposición final.**

Se autoriza a la Comisión paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

## CAPÍTULO XIII

### *Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social*

#### **Artículo 71. Seguro de accidentes y enfermedades individuales laborales.**

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, contratarán a su cargo una póliza de seguros, tanto de accidentes de trabajo como de enfermedades profesionales, que cubrirá un capital asegurado de:

- Por invalidez permanente total: 45.151,36 euros.
- Por invalidez permanente absoluta: 16.585,72 euros.
- Por fallecimiento: 16.585,72 euros.

Los capitales asegurados que se señalan en el párrafo anterior, entrarán en vigor a los 30 días de la publicación de este convenio colectivo en el Boletín Oficial de Navarra.

Las empresas que ya tuvieran concertadas pólizas de seguro colectivo que, en su conjunto resultaran más beneficiosas que la prevista en el párrafo primero de este artículo, las mantendrá vigentes en sus propios términos.

**Artículo 72. Disposición complementaria.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

**CLÁUSULA DE DESCUELGUE**

Las empresas para poder acceder a esta cláusula de descuelgue cuando su situación económica produzca pérdidas deberán aportar:

- Balances y cuentas de resultados de los años 2014 y 2015, así como otros datos que fuesen precisos.
- Previsiones económicas y productivas así como las ventas para el año 2015. En caso de discrepancia sobre la valoración de los datos mencionados, podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas.
- Las empresas que se acojan a esta cláusula deberán presentar además, un plan de viabilidad de la empresa, así como el mantenimiento del empleo, estar al día en el pago de sus impuestos de Seguridad Social e IRPF.
- Para aplicar la cláusula de descuelgue habrá que tener en cuenta, cuando la crisis de la Empresa sea debido a los resultados de explotación (actividades económicas naturales de la empresa) de resultados de políticas financieras o extraordinarias (éstas sólo caben imputar a la Dirección de la Empresa. Si se alegan pérdidas por decisiones unilaterales y conscientes del empresario), en este segundo puesto la Empresa no podrá solicitar la cláusula de descuelgue.
- La Empresa que se acoja a esta cláusula no podrá volver a utilizarla hasta que no pase un plazo de cinco años.
- En el caso de que tras el correspondiente período de consultas establecido en el artículo 41 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la Comisión Paritaria (artículo 8) a fin de que ésta solvete las discrepancias.
- De concederse el descuelgue, debe entenderse que este solo afecta al incremento salarial comunicando a las partes la fijación del nuevo incremento salarial quedando las empresas obligadas a cumplir el resto del Convenio.

## TABLAS DE RENDIMIENTO

*Unidad/día**I.–Torno manual con vaciador:*

- Columnas de 95 a 105 cm: 07,76.
- Columnas de 80 a 85 cm: 09,50.
- Columnas de 70 a 75 cm: 11,00.

## –Jarrones:

- Italianos 40/18 sin pie: 19,00.
- Fagalde 40/29 sin pie: 14,50.
- Imperio y copa 35/24 sin pie: 23,00.
- Imperio y copa 25/18 sin pie: 34,00.
- Imperio y copa 20/14 sin pie: 52,00.
- Cántaro 45/18 sin pie: 19,00.

## –Pantallas:

- 19/19 en cilindro sin pie: 44,00.
- 19/19 en cono sin pie: 44,00.
- 19/19 en forma sin pie: 44,00.
- 14/14 en cilindro sin pie: 64,00.
- 14/14 en cono sin pie: 64,00.
- 14/14 en forma sin pie: 64,00.

## –Polveras:

- Grandes 12/8,5 tipo 64 Enia: 58,00.
- Medianas 10/8 sin mangos: 64,00.
- Pequeñas 8/6 con tapas: 71,00.

## –Morteros:

- Grandes 12/12 sin mangos: 76,00.
- Medianos 10/10 sin mangos: 83,00.
- Pequeños 7/7 sin mangos: 105,00.

## –Tarros de farmacia:

- Grandes tipo clásico con tapa: 43,00.
- Medianos tipo clásico con tapa: 50,00.
- Pequeños tipo clásico con tapa: 58,00.

*II.–Torno punto manual.*

## –Portables:

- Sin taladrar 16 cm dos piezas: 89,50.
- Sin taladrar 18 cm dos piezas: 83,00.
- Sin taladrar 22 cm dos piezas: 79,50.
- Sin taladrar 25 cm dos piezas: 76,00.

- Sin taladrar 25/30/32 cm dos piezas: 74,00.
- Sin taladrar 16 cm una pieza: 105,00.
- Sin taladrar 18 cm una pieza: 94,50.
- Sin taladrar 22 cm una pieza: 90,00.
- Sin taladrar 25 cm una pieza: 86,00.
- Sin taladrar 38/40 cm dos piezas: 52,00.
- Sin taladrar 45 cm dos piezas: 52,00.
- Sin taladrar 38/40 cm tres piezas: 49,50.
- Sin taladrar 45 cm tres piezas: 49,50.
- Pies jarrón 15/10 clásico sin taladrar: 105,00.

### III.–Talla.

#### –Máquina:

- Plato de columna sin picar: 99,00.
- Resto piezas columna: 132,50.

#### –Chinos sin peanas:

- 15 y 20: 58,00.
- 25: 47,00.
- 30: 32,00.
- 35 y 40: 28,00.
- 50: 20,00.

#### –Morteros:

- Grandes: 76,00.
- Medianos: 90,00.
- Pequeños: 105,00.

### IV.–Sierras cinta.

#### –Piedra picada:

- Pies 14/32: 96,00.
- Platos 27/14: 96,00.

#### –Conceptos:

- Largas 32/14: 96,00.
- Piezas de 26/14: 96,00.
- Jarrones 22/22-22/25-22/30: 74,50.
- Jarrones 26/21-21/30: 74,50.
- Jarrones 21/26: 60,00.
- Cuadros y huevos: 1.325,00.
- De 20/20 cm hasta 16/16 cm: 124,00.
- Portátiles: 641,00.

La cantidad mínima de trabajo a realizar por hora de presencia, será de 9 puntos.

## ALABASTRO TABLAS SALARIALES 2019

Subida salarial = 0,60 %.

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PAGA EXTRA	DIFERENCIA MES
Administrativos-Oficial de 1. <sup>a</sup>	985,61	323,21	1.308,84	1.308,84	7,81
Auxiliar	844,22	287,60	1.131,83	1.131,83	6,75
Aspirante	723,56	153,78	877,33	877,33	5,23
Opera. Enc. Taller	987,93	351,84	1.339,78	1.339,78	7,99
Enc. Peones	987,93	351,84	1.339,78	1.339,78	7,99
Oficial de 1. <sup>a</sup>	956,70	307,92	1.264,61	1.264,61	7,54
Oficial de 2. <sup>a</sup>	923,94	244,87	1.168,82	1.168,82	6,97
Ayudante	893,86	215,65	1.109,51	1.109,51	6,62
Peón Especialista	866,03	213,78	1.079,80	1.079,80	6,44
Peón Ordinario	837,67	205,71	1.043,38	1.043,38	6,22
Pinche 16-18 años	595,29	157,19	752,49	752,49	4,49
Pinche 14-16 años	533,64	143,91	677,57	677,57	4,04

Jornada laboral 2019: 1.778 horas.

Invalidez permanente total: 45.558,66 euros.

Invalidez permanente absoluta: 16.735,26 euros.

Fallecimiento: 16.735,26 euros.