

# **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA COMERCIO-ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO PARA EL AÑO 2.010**

---

## **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1º. - Ámbito territorial y funcional**

- El convenio regula las relaciones de trabajo en las empresas de «COMERCIO-ALMACENISTAS DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO», que se rige por la Legislación Laboral vigente, siempre que dichos centros de trabajo estén en la provincia de Alicante, aunque el domicilio social de las empresas se encuentre en otra provincia.

### **Artículo 2º. - Ámbito personal**

- El presente convenio afecta a todo el personal que ocupan las empresas afectadas, en sus distintas categorías profesionales, así como el que pueda ingresar durante la vigencia del mismo.

### **Artículo 3º. - Ámbito temporal**

- Este convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comenzando a regir el día 1 de Enero del presente año 2.010 siendo su duración de un año, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2.010.

### **Artículo 4º. - Rescisión y Prórroga**

- En esta materia será de aplicación la legislación vigente, relativa a convenios colectivos. Si el convenio se prorrogase por cualquier motivo, dicha prórroga llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice general de precios al consumo.
- Al vencimiento del presente convenio se considerará denunciado tácitamente sin necesidad de formular denuncia alguna.

### **Artículo 5º. - Garantía personal**

- Las condiciones pactadas en el presente convenio tendrán la consideración de condiciones mínimas, por este motivo se mantendrán aquellas otras que se hayan pactado entre empleador y trabajador y que resultasen más beneficiosas que las aquí reflejadas.
- Si por aplicación del salario mínimo interprofesional llegaran a igualarse los salarios de dos o más categorías profesionales, se procederá a compensar a estas con un aumento económico equivalente a la diferencia entre el salario de la categoría de mozo y el mínimo interprofesional.

### **Artículo 6º. - Absorción y Compensación**

- Las mejoras que por disposición legal pudieran establecerse a partir de la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, podrán absorber las que en él se fijan, siempre y cuando superen los beneficios que en el mismo se concedan.
- Solamente serán compensables las mejoras que libre y voluntariamente vengán concediendo las empresas hasta la entrada en vigor de este convenio.

### **Artículo 7º. - Legislación Aplicable**

- En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente .

### Artículo 8º. - **Vinculación a la Totalidad**

- Las condiciones pactadas en este convenio son un todo indivisible que no puede en ningún caso aplicarse parcialmente por ninguna de las partes integradas.

### Artículo 9º. - **Categoría de los conductores**

- Los conductores de vehículos que tengan en propiedad el carné de conducir de la clase C-1 y conduzcan asimismo vehículos de 3. 500 ó más kilogramos de peso bruto, serán considerados, a efectos de categoría profesional, oficiales de primera de oficio.

## CAPITULO II COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

### Artículo 10º. - **Comisión Paritaria del Convenio**

- Se crea una comisión paritaria, cuya composición, competencias y procedimientos será como sigue:
  1. **Composición** :
    - Estará compuesta por un presidente que elegirán las partes, dos vocales en representación de la Asociación de Empleadores y dos vocales, en representación de las centrales sindicales que serán designados de entre los componentes de la comisión deliberante. A la comisión paritaria asistirá como máximo un trabajador y un empleador de la misma empresa.
    - Estos vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento por otros, siempre que reúnan los requisitos anteriormente señalados.
  2. **Competencias** :
    - La comisión paritaria tendrá competencias para las cuestiones que se deriven de la interpretación del convenio, y en caso de falta de acuerdo, se solicitará la mediación de Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL)
    - Mediará en cuestiones formativas, colaborando para la realización de acciones formativas y en aquellos casos de discrepancias entre empresas y trabajadores.
    - Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria 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.
  3. **Procedimientos** :
    - Las cuestiones de interpretación que se sometan a la comisión, se formularán por escrito por una parte a la otra, conteniendo orden del día, fecha y lugar de reunión. Podrán asistir los asesores de ambas partes.
    - Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptará por mayoría.

## CAPITULO III SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES.

### Artículo 11º. - **Tabla Salarial**

- El salario base para cada categoría profesional es el que figure en la tabla salarial del anexo I del presente convenio.
- El salario base vigente, en cada periodo, tendrá la consideración de carácter mínimo y obligatorio.

### **Artículo 12º.- Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.**

- Este artículo permanece en el texto de convenio a título informativo sobre el acuerdo firmado en 1996.

1º. - Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, referente a este sector y su actividad.

2º. - Como consecuencia de dicho acuerdo se asume, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

- A) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, que a la fecha de publicación de este Convenio Colectivo Provincial, tuviese cada trabajador. Al importe anterior así determinado, se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de esta Convenio, calculándose por defecto o exceso años completos. Dicha cantidad resultante se multiplicará por quince y se dividirá por catorce.
- B) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra A), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado.
- Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «Antigüedad Consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

### **Artículo 13º. - Gratificaciones Extraordinarias**

- Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, se establecen en **una mensualidad** cada una de ellas, a razón de salario base más antigüedad consolidada en el caso que la hubiere
- Ambas gratificaciones se devengarán por semestres naturales, computándose el primero para el verano que se hará efectiva antes del 20 de Junio, y el segundo para la Navidad que se hará efectiva el 20 de Diciembre. En caso de ser festiva cualquiera de estas fechas, se abonará el día anterior.
- No obstante lo anterior, las empresas que lo acuerden con sus trabajadores, podrán prorratear el importe de las dos gratificaciones extraordinarias, e incluir su parte en cada recibo mensual, identificando adecuadamente que el importe que se indica corresponde a la sexta parte de la gratificación extraordinaria que corresponda.

### **Artículo 14º Cláusula de Descuelgue Salarial**

Las empresas podrán no aplicar los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

- a) Cuando la empresa presente declaración de situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, junto con el correspondiente Auto de Admisión.
- b) Cuando la empresa presente la Autorización Administrativa donde se resuelva afirmativamente un expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla.

- c) Cuando la empresa acredite situaciones de pérdidas de Explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los doce meses anteriores a la fecha de la publicación de los incrementos.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado de la situación anterior los balances y cuentas de explotación referidos a los doce meses anteriores a la publicación en el BOP de los incrementos pactados en el convenio.

- d) Cuando se presente, en la empresa afectada, un siniestro derivado de fuerza mayor, cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

### **PROCEDIMIENTO.**

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo será obligatoria la comunicación a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio colectivo.

Simultáneamente a la comunicación, la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la documentación económica que consistirá en los balances de situación y cuenta de explotación referida a los doce meses anteriores a la fecha de publicación de los incrementos pactados.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta Cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación. La Comisión competente ratificará o denegará dicho Acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en los apartados a), b), c) o d) de este artículo

Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio colectivo se tomarán por mayoría.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se someterá la resolución del conflicto a la resolución de un árbitro.

La designación se producirá en el plazo máximo de 5 días de entre una terna propuesta por el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) y su resolución se dictará en el plazo máximo de 10 días desde su designación.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

La posible inaplicación a la que hace referencia este precepto lo será en todo caso, únicamente para el año solicitado siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año. Para el supuesto del apartado d), transcurrido un año, si se mantiene la situación que dio lugar al siniestro; será la Comisión Paritaria siguiendo el procedimiento inicial en el que se autorizó la inaplicación salarial, la que decida la continuidad de dicha situación.

#### **CAPITULO IV MODALIDADES DEL CONTRATO**

##### **Artículo 15º. Normativa:**

- a) En materia de permanencia o duración de contrato, suspensiones, ceses, etc., se estará a lo dispuesto en la Legislación laboral vigente. .
- b) Todo trabajador deberá recibir una copia de su contrato de trabajo facilitada por el empleador en un plazo máximo de 10 días.
- c) Todos los contratos de trabajo que no se celebren con carácter indefinido, tendrán a su finalización una compensación consistente en una indemnización de 12 días de salario base por año, o su parte proporcional al tiempo del contrato.
- d) En materia de control de los contratos se estará a lo establecido en el R. D. Legislativo 1/ 95 Estatuto de los Trabajadores.
- e) El cese por terminación de contrato de los de obra ó servicio y los de duración superior al año, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales, si la relación laboral hubiese sido igual o superior al año. Si no existiera dicho preaviso, el trabajador percibirá una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso omitidos.
- f) Los contratos de duración determinada previstos en el apartado 1. b) del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, su duración podrá ser de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, en caso que se concierten por un periodo inferior a 12 meses podrá ser prorrogado una vez por acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.
- g) Modalidades de contrato:

##### **1. CONTRATO DE FORMACION.**

- El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de formación.

- En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en la que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.
- Los contratos de formación sólo se podrán realizar con trabajadores entre 16 y 20 años, percibiendo el salario fijado en el Convenio
- Los contratos de trabajo que realicen las empresas bajo la modalidad de contrato de formación, les aplicaran el salario correspondiente al 85% y 95% del nivel IX, equivalentes al 1º año, 2º año de contrato
  - A. -La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.
  - B. -No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses.
  - C. -Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo el 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.
- En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.
- El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- La dirección de las empresas concederá **17,08** euros al mes a los trabajadores con contrato de formación o prácticas, previa presentación del resguardo de matrícula que justifique estar realizando estudios de formación cultural y profesional, siempre que con los mismos adquiera una mayor perfección en el trabajo que realiza en la empresa, y su aprovechamiento sea suficiente.

## 2. CONTRATO EN PRACTICAS:

- Se estará a lo dispuesto en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores
- A los efectos de la determinación de la retribución correspondiente a los trabajadores en prácticas, se tomarán como base de referencia las categorías correspondientes a los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución no inferior al 75% durante el 1º año y no inferior al 85% durante el 2º año, del salario fijado en el presente convenio.

## 3. CONTRATO DE RELEVO:

- Todos Los trabajadores del sector de Almacenistas de Materiales de Construcción de la Provincia de Alicante, podrán acogerse voluntariamente a la Jubilación Parcial, en la forma y condiciones establecidas en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa aplicable. Siendo obligatorio para el empresario, a petición del trabajador, formalizarlo en el menor tiempo posible y, en todo caso como máximo en un mes a contar desde la fecha de la petición
- Solo podrán beneficiarse de esta modalidad de Jubilación Parcial los trabajadores que acrediten 30 años de cotizaciones efectivas (sin pagas extraordinarias) y una antigüedad en la empresa de 6 años. Será requisito para acceder a la Jubilación Parcial haber cumplido 61 años (o 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de enero de 1967). No obstante este requisito será de aplicación desde el año 2014, hasta entonces el aumento será progresivo según el siguiente cuadro:

AÑO JUBILACION	2010	2011	2012	2013	2014
EDAD REAL EN FECHA DE JUBILACION	60 AÑOS Y 4 MESES	60 AÑOS Y 6 MESES	60 AÑOS Y 8 MESES	60 AÑOS Y 10 MESES	61 AÑOS
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	4	5	6	6	6
COTIZACION EFECTIVA	24	27	30	30	30

- El contrato de trabajo de duración determinada por jubilación parcial se formalizará en modelo oficial y se concertará hasta que el trabajador cumpla la edad de 65 años, en cuya fecha de extinción del contrato, acceda voluntariamente a la jubilación en los términos establecidos.
- La jornada de trabajo y retribución correspondiente del jubilado parcial, experimentará en su duración e importe una reducción de, como máximo, los siguientes porcentajes:
- La jornada de trabajo y retribución correspondiente del jubilado parcial, experimentará en su duración e importe una reducción de, como máximo, las siguientes cantidades:
 

Jubilación Parcial durante el año 2010	el 80 %
Jubilación Parcial durante el año 2011	el 78 %
Jubilación Parcial durante el año 2012	el 75 %
Jubilación Parcial durante el año 2013	el 75 %
Jubilación Parcial durante el año 2014	el 75 %
- El tiempo de actividad laboral del jubilado parcial será destinado a funciones comprendidas en los puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador, con las limitaciones derivadas o exigidas por su especialidad. Cada año el porcentaje correspondiente de la jornada anual se acumulará en un período continuado de días a jornada completa. En situaciones excepcionales, que serán comunicadas al representante legal de los trabajadores, dicho período de días podrá fraccionarse en dos.
- La jornada laboral anual del jubilado parcial, con los días concretos que deberá trabajar, será notificado por la Empresa en el año inmediatamente anterior al del período laboral que corresponda trabajar. Para el primer año las fechas concretas se notificarán y se especificarán en la fecha de formalización del contrato. En el mes de enero de cada año, la Dirección de la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores, los períodos de trabajo, puestos de trabajo y turnos, en su caso, de los jubilados parciales.
- Los días trabajados más las vacaciones que correspondan a dichos días se abonarán en la nómina del mes que se devenguen.
- Por cada trabajador que acceda a la jubilación parcial, la empresa contratará a otro trabajador (relevista) con la categoría laboral del puesto de trabajo al que vaya destinado que estará comprendido dentro de los que integran el Grupo Profesional al que pertenece el trabajador relevado (jubilado parcial)

#### Artículo 16º. - **Período de prueba**

1º. - Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de :

NIVEL II	6 MESES
NIVELES III, IV, V	3 MESES
NIVELES VI, VII	2 MESES
NIVELES VIII	1 MES
RESTO NIVELES	15 DIAS NATURALES

2º. - Se establece un período de prueba de **dos meses**, para los trabajadores de los niveles VIII a XII, en aquellos contratos que se celebren por primera vez entre empresa y trabajador y que además tengan la consideración de indefinidos.

3º. - Durante el periodo 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 y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

4º. - Transcurrido el periodo de prueba sin producirse el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

5º. - La situación de I. T. derivadas de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

## CAPITULO V JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES.

### Artículo 17º.- **Jornada de trabajo semanal.**

- El período de trabajo para las empresas que se encuentren comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio será de un máximo de 40 horas semanales, repartidas de lunes a sábado para la jornada regular y de un máximo de 45 horas semanales, repartidas de lunes a sábado para la jornada irregular si se cumplen las condiciones previstas para este tipo de jornada
- No obstante, las empresas que en la actualidad realizaran su jornada semanal de trabajo, distribuida de lunes a viernes, continuarán manteniendo ésta jornada, así como cabe la posibilidad de que las restantes empresas distribuyan la jornada de lunes a viernes, ó el establecimiento de turno para cubrir las necesidades del sábado.

### Artículo 18º.- **Jornada Laboral**

- La jornada máxima anual durante la duración del presente Convenio será la que se establece a continuación :

Año 2.010	1.752.- horas anuales.
-----------	------------------------

- Para el exceso de horas de la jornada pactada se establecerá a principio de año el calendario correspondiente y serán oportunamente notificados.
- Jornada irregular: Aquellas empresas que precisen una distribución irregular de la jornada distinta a la pactada anteriormente, deberán solicitarlo a la Comisión Paritaria del Convenio, antes del 28 de febrero de cada año. Esta jornada irregular podrá ser distribuida 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 en función de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución ni cotizaciones del trabajador. La jornada máxima/mínima será de 9 y 7 horas diarias respectivamente, y no podrá aplicarse ni sábados ni festivos. La solicitud motivada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria del Convenio, con copia que se entregará a los representantes legales de los trabajadores y requerirá un informe favorable de esta comisión para su instauración.

### Artículo 19º.- **Vacaciones.**

- La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales, ó la parte proporcional si no se han alcanzado los doce meses de antigüedad. El trabajador cobrará el promedio del salario realmente percibido de los tres meses anteriores normales de trabajo. A saber: salario base, antigüedad consolidada, etc. Sin incluir horas extraordinarias ni la parte proporcional de pagas extraordinarias, salvo en el caso que las gratificaciones extraordinarias estuvieran prorrateadas. El calendario se elaborará entre empresa y representantes de los trabajadores.
- Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, de Junio a Septiembre, y su disfrute comenzará el lunes o día siguiente, si éste fuera festivo, lo cual será de mutuo acuerdo.
- Las empresas están obligadas a comunicar al Comité de Empresa ó Delegados de Personal, el calendario para disfrute de las vacaciones, antes del 31 de Marzo. Ello sin perjuicio de lo expuesto en el Art.38 del ET.
- Las vacaciones, en ningún caso, se podrán dividir en más de dos periodos de disfrute.
- En el supuesto, que una vez establecido el periodo de disfrute colectivo de las vacaciones, en el seno de la empresa, aquellos trabajadores, que, llegado el momento de la fecha pactada no pudiera comenzarlas, por encontrarse en situación de I.T., mantendrán el derecho al disfrute hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período después de producirse el alta de su situación.
- Todos los trabajadores conocerán con una máxima antelación posible, su periodo de disfrute de vacaciones.
- Para los trabajadores con contrato temporal, la terminación del año natural, no será causa de prescripción del derecho generado de la parte proporcional, que de vacaciones le correspondiera.

## CAPITULO VI BENEFICIOS ASISTENCIALES, SOCIALES Y VARIOS

### Artículo 20º.- **Recibo de Finiquito**

- El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en un modelo oficial como el adjunto al convenio.
- Cualquier modelo de finiquito que no corresponda a los impresos oficiales debidamente cumplimentados carecerá de validez como tal finiquito, teniéndose por no percibidas las cantidades en él reflejadas.
- La representación empresarial legitimada dispondrá de un libro de registro, donde figure la expedición de recibos por orden numérico, fecha de expedición y empresa plenamente identificada a quien han sido entregados.
- Dicho libro de registro estará a disposición de la Inspección de Trabajo y de las centrales sindicales legitimadas.
- Las empresas deberán utilizar los recibos por el orden correlativo de su numeración, y de la misma forma tendrán que proceder con los talonarios en el supuesto de que obraran varios en su poder.
- Las matrices de los finiquitos expedidos, así como las de los que por cualquier motivo se hubieren utilizado, deberán permanecer adheridos al talonario, y tanto los talonarios en utilización como los agotados en los tres últimos años estarán a disposición de la Autoridad Laboral.
- En caso de extravío de algún talonario la empresa deberá notificarlo por escrito a la representación patronal legitimada en el momento de solicitar uno nuevo.
- Junto con la notificación del preaviso final del contrato, deberá la empresa entregar al trabajador su ejemplar correspondiente del recibo de finiquito debidamente cumplimentado, con el fin de que pueda ser estudiado por las centrales sindicales legitimadas

### Artículo 21º.- **Enfermedad y Accidente de Trabajo**

- Las empresas están obligadas a complementar la base reguladora, en los casos que se especifican, en baja por incapacidad temporal, durante el periodo de 240 días desde la baja y las siguientes proporciones:
  - a) Un 25 % en los casos derivados de accidente laboral.
  - b) Un 25 % en los casos derivados de enfermedad común.

### Artículo 22º.- **Jubilación Especial:**

- Cuando un trabajador cumpla 64 años y reúna las condiciones exigidas en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio para poder jubilarse anticipadamente, podrá solicitar la jubilación especial al amparo del Decreto referido, siendo obligación del empresario darle curso en el menor tiempo posible, debiendo contratar simultáneamente a otro trabajador que le sustituya por un tiempo mínimo de un año. La solicitud del trabajador deberá realizarse al menos seis meses antes de la fecha que tenga prevista el trabajador su cese en el trabajo.

### Artículo 23º.- **Ascensos:**

- Los auxiliares administrativos que por no producirse vacantes de superior categoría en su empresa hayan de permanecer con carácter indefinido en dicha categoría de auxiliar, percibirán sobre los salarios que por todos los conceptos les correspondan, las siguientes mejoras:
  1. A los 4 años de ostentar la categoría de auxiliar administrativo, el 25% de la diferencia que existiera entre el salario correspondiente a dicha categoría de auxiliar y el que corresponda a la de oficial administrativo.
  2. A los 8 años, el 50% sobre la diferencia y a los 12 años el 70% de la misma. A todos los efectos, los auxiliares administrativos tendrán derecho a percibir estos aumentos desde la fecha en que ingresaron en dicha categoría.
  3. El mozo de almacén, a los 2 años de permanecer en dicha categoría pasará a devengar los salarios y demás porcentajes que correspondan al mozo especializado, aunque conservando su categoría de origen y la obligación de realizar los trabajos de ambas categorías hasta que se produzcan vacantes y pueda acceder a categorías superiores.

### Artículo 24º.- **Categoría de peón de entrada:**

- Esta categoría será de aplicación únicamente para aquellos trabajadores contratados con contrato indefinido desde el inicio de su relación laboral y para efectuar trabajos correspondientes a la categoría de mozo (Nivel XII)
- No será posible contratar con esta categoría a quién haya trabajado con anterioridad en alguna empresa del sector, incluida la empresa contratante, por lo que será necesario acreditar esta circunstancia mediante declaración suscrita por el trabajador
- Tampoco será posible contratar en esta categoría, si en la empresa existieran trabajadores con la categoría de mozo (Nivel XII) con contratos temporales. Se tendrán que pasar a fijos los contratos temporales de esta categoría, antes de poder contratar a un trabajador con la categoría de peón de entrada.
- Durante los seis primeros meses, el contratado como peón de entrada percibirá el salario indicado en el nivel XIII de las tablas del Anexo I. Pasado este tiempo, pasará a ostentar la categoría de mozo y a percibir el salario correspondiente a la misma (Nivel XII).
- En el caso de que el trabajador fuera despedido por el empresario por causa injustificada, en un plazo no superior a los dos años desde su contratación, además de las retribuciones que legalmente pudieran corresponderle, habrá que abonarle la diferencia entre el salario de mozo (Nivel XII) y el de peón de entrada (Nivel XIII) que percibió durante los seis primeros meses.

**Artículo 25º.- Seguro de vida y accidentes:**

- Todas las empresas quedan obligadas a establecer un seguro de vida y accidentes para sus trabajadores, que cubran las siguientes cantidades:

	<u>Año 2010</u>
a) Seguro de vida por muerte natural o accidente no laboral:	1.850,00 €
b) Para los supuestos de: invalidez absoluta, gran invalidez y/o muerte todo ello derivado de accidente laboral. Indemnización de .....	38.790,00 €
c) Para el supuesto de Invalidez Permanente total para su profesión habitual derivada de accidente laboral. Indemnización de .....	18.475,00 €

**Artículo 26º.- Licencia con sueldo.**

- El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Por 15 días naturales en caso de matrimonio o formalización en el registro correspondiente de pareja de hecho.
- b) Por tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave o ingreso hospitalario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad En caso de desplazarse, este permiso podrá ampliarse en tiempo imprescindible hasta un máximo de cinco días. En el caso de enfermedad o ingreso hospitalario será necesario aportar parte médico, pudiendo ser ampliada mediante licencia no retribuida por el tiempo necesario, dada la naturaleza de la enfermedad, ampliándose un día más en caso de desplazamiento.
- c) Por tres días en caso de nacimiento de un hijo, ampliable hasta completar el mes con permiso no retribuido. Se ampliará un día más en caso de desplazamiento. Si por razones de calendario, estos tres días coincidieran con días festivos, se concede media jornada a disfrutar en los primero 3 días hábiles posteriores al nacimiento para proceder al registro del nacido. Asimismo, se establece una licencia de cuatro días hábiles en caso de parto múltiple o distócico
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- e) Por actividad sindical hasta 38 horas mensuales.
- f) Por 3 días en caso de traslado de su domicilio habitual.
- g) El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un minusválido físico o psíquico tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de al menos entre 1/8 y 1/2 de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente, pudiéndose disfrutar de un horario flexible dentro de la jornada laboral que permita combinar el trabajo y la asistencia a los hijos.
- h) La mujer embarazada podrá solicitar su traslado a otro puesto de trabajo, siempre que el que desarrolle suponga riesgo para si misma o para el feto. El riesgo o perjuicio vendrá determinado por persona autorizada y con conocimiento del comité o delegados de personal.  
El traslado temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora y la empresa vendrá obligada a restituir a dicha trabajadora al puesto que ocupaba con anterioridad al traslado referido o a la licencia posparto o lactancia. La mujer embarazada dispondrá de una licencia posparto de 16 semanas.
- i) Asistencia clínica a consultorios médicos: No dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador su asistencia durante la jornada de trabajo a consultorio y clínicas del seguro de enfermedad, siempre que estos no tengan establecido horarios de consultas que permitan acudir a los mismos fuera de la jornada laboral, debiendo justificarse por prescripción facultativa.
- j) Acompañamiento a consultorios médicos: Cuando el trabajador tenga que acompañar al cónyuge, padres o hijos a consultorio médico por no tener otro familiar en situación de hacerlo, disfrutará de permiso retribuido por el tiempo indispensable y previa justificación de las causas que lo han motivado.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará

proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Aquellas empleadas que opten por la reducción de su jornada podrán acumular la misma en días de descanso.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- m) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 27º.- Excedencias:**

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Este derecho podrá ser ejercido por solo uno de los padres cuando los dos trabajen, con derecho a ocupar su puesto de trabajo en un plazo máximo de 3 meses a partir de la solicitud de su incorporación.
- b) El trabajador con antigüedad en la empresa de al menos 1 año, salvo en supuestos excepcionales de índole familiar, por motivos de salud, formación educativa o profesional, en que podrá reducirse adecuadamente el tiempo referido de 1 año de antigüedad, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta 5 años, siempre que no sea para trabajar en empresas del mismo gremio. Pudiendo solicitar otra excedencia a partir de los 2 años de finalización de la última y teniendo derecho a ocupar su puesto a partir de la solicitud, en un plazo de 3 meses. La duración mínima de la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses.
- c) Una vez concedida la excedencia por el plazo pactado según los límites y las condiciones establecidas en los apartados anteriores, no podrá interrumpirse. En el caso de solicitar su reingreso con anterioridad al vencimiento de la misma, será facultad del empresario aceptarlo, quedando comprometido en todo caso a reintegrarle en su puesto antes de los tres meses contados a partir del vencimiento de la excedencia

Si la empresa optará por la contratación de un trabajador que sustituya al que ha solicitado la excedencia, este contrato tendrá el carácter de interino siempre que así se haga constar en el mismo.

#### **Artículo 28º.- Plan de igualdad.**

- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas 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, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
- Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

- La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.
- A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

#### **A) Concepto de los planes de igualdad.**

1. Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
2. Los planes de igualdad fijarán 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.

#### **B) Diagnóstico de situación.**

- Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.
- De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.
- El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:
  - a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
  - b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos
  - c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
  - d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
  - e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
  - f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
  - g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
  - h) Excedencias último año y los motivos.
  - i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
  - j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

- Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

### **C) Objetivos de los planes de igualdad.**

- Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:
  - a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
  - b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
  - c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
  - d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
  - e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
  - f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
  - g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
  - h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
  - i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
  - j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
  - k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

#### **D) Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.**

- Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.
- Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250 trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.
- Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.
- Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

#### **Artículo 29º.- Violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.
- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

**Artículo 30º.- Retirada del Carné de Conducir:**

- Cuando un trabajador contratado para conducir un vehículo sea sancionado con la retirada del carné y esta sanción no sea motivada por conducción temeraria, exceso de tasa de alcohol permitida, estupefacientes o alguna otra conducta delictiva, se le asignarán otras tareas en el seno de la empresa, manteniendo la misma categoría profesional. Ésta obligación empresarial sólo será de aplicación en el caso de que no afecte simultáneamente a más del 10% de la plantilla de conductores. Por lo que, si la retirada del carné se produce cuando estén en la misma situación el 10% o más de los conductores de la empresa, no existirá esta obligación

**Artículo 31º.- Anticipos:**

- El trabajador que lo solicite, tendrá derecho a que la empresa le abone en calidad de anticipo el 90% de las cantidades devengadas hasta el momento de formalizar la petición. La cancelación del mismo se producirá en la fecha establecida para el pago del salario. Sólo podrá solicitarse un anticipo al mes.

**Artículo 32º.- Capacidad Disminuida:**

- El trabajador con capacidad disminuida por deficiencias de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, que no se hallara en situación de dar rendimiento normal en su categoría profesional, podrá ser trasladado a otro trabajo, pero siempre con la retribución que le correspondiera en la categoría profesional que últimamente ostentare, ó a la más alta alcanzada.

**Artículo 33º.- Dietas:**

- En materia de dietas se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente, si bien se establece como media dieta la cantidad de 17,57 € para el año 2.010
- Si el trabajador tuviera que cenar y/o pernoctar fuera de su localidad previa presentación de los justificantes pertinentes, en establecimientos hoteleros de común aceptación, le serán reconocidas y se abonarán dentro de la misma semana.
- En caso de concurrencia de más de un convenio colectivo entre los trabajadores de una misma empresa, se estará a los acuerdos que se adopten entre los trabajadores o sus representantes y la dirección de la empresa.
- Para los trabajadores que por su función dentro de la empresa empleen medios de locomoción propios, se establece un plus de locomoción consistente en 0,29 € para el año 2.010

**Artículo 34º.- Prendas de Trabajo:**

- Las empresas entregarán a cada trabajador cuya actividad se desarrolle en el almacén, o en el patio, excluyendo expresamente al personal de administración, delineante, rotulista, etc. cuya actividad se desarrolla en la oficina, dos equipos de trabajo que podrán ser de una pieza (mono de trabajo) o de dos piezas (Camisa, polo o similar y pantalón/falda), en cada uno de los meses de octubre y abril, y una vez al año se entregará un anorak y un chubasquero.
- Dichas prendas que serán de buena calidad serán de obligatoria utilización en el trabajo y la empresa podrá insertar en el bolsillo superior izquierdo el anagrama o nombre de la empresa.
- En caso de deterioro notorio, provocado por el uso, la empresa entregará una prenda en sustitución de aquella deteriorada.
- Si la duración del contrato fuera inferior a seis meses, el trabajador estará obligado a devolver las prendas recibidas.

**Artículo 35º.- Cargos Sindicales:**

- Se establece un cómputo anual de los permisos retribuidos en el derecho de garantías de cargos sindicales electivos, para las reuniones de la negociación colectiva.

**Artículo 36º.- Cuotas Sindicales :**

- A requerimiento de los trabajadores afiliados a cualquier central sindical, las empresas procederán a descontar de su salario mensual el importe de la cuota de afiliación sindical, ingresándolo posteriormente en la cuenta que por la central sindical interesada sea designada. Para ello, será requisito imprescindible la autorización escrita del trabajador, donde conste la cuantía de la cuota y central sindical a quien debe remitirse la misma. Dicha operación será obligatoria en todas aquellas empresas con 10 ó más afiliados a centrales sindicales, recomendándose en el resto.

**Artículo 37º.- Formación Profesional:**

- Se crea la Comisión Paritaria Provincial de Formación Profesional del sector, integrada por cuatro representantes de la patronal y cuatro de la sindical.
- Serán las funciones de esta Comisión:
  - a) Requerir de la Administración la información necesaria sobre los programas existentes y cursos de formación profesional del sector que se vayan a realizar.
  - b) Elaborar los estudios pertinentes sobre las necesidades y requerimientos de formación.
  - c) Cuantas otras funciones acuerde atribuirse dicha Comisión y que vayan encaminadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector y en el ámbito provincial.
- Los trabajadores inscritos en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos, para la obtención de título académico o profesional, así como los que concurren a oposiciones en general, tendrán derecho, siempre que se demuestre su aprovechamiento:
  - a) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales y de pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales.
  - b) Los trabajadores tendrán derecho a distribuir sus vacaciones a efectos de estas pruebas, poniéndolo en conocimiento de la empresa con el tiempo suficiente, para evitar perjuicios en la producción.
  - c) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional
  - d) También tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo

**CAPITULO VII  
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**Artículo 38º.- Seguridad y Salud Laboral:**

- En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y su reglamento de desarrollo.
- Se crea una Comisión de Seguridad y Salud Laboral, compuesta por las partes firmantes del presente convenio y su objetivo es la mejora de las condiciones de seguridad laboral en el trabajo. Para el cumplimiento de dicho objetivo, la comisión preparará visitas a los centros de trabajo. El número de componentes será de cuatro por cada parte (cuatro por parte empresarial y cuatro por parte sindical), su régimen de funcionamiento y calendario de trabajo será fijado por la propia Comisión.
- Se recuerda la obligatoriedad de disponer de un botiquín en el centro de trabajo para los primeros auxilios.

## CAPITULO VIII FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 39º.- **Faltas y Sanciones:**

- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### 1. FALTAS LEVES:

- Hasta Cuatro faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado
- Inasistencia injustificada de un día al trabajo, en un período de un mes
- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo
- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado,
- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones de sus compañer@s o jefes/as.
- No comunicar a la empresa, a su requerimiento, cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.
- Las faltas de respeto, a sus compañer@s, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca como consecuencia del trabajo
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones
- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a ni para sus compañer@s o terceras personas
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen escándalos o alborotos.
- Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, habiendo sido advertido con anterioridad.

#### 2. FALTAS GRAVES

- Mas de cuatro faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuatro faltas cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.
- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañer@s, la empresa o terceros
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o de la Seguridad Social
- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quién se depende orgánicamente y cuya constancia se haya reconocido, en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas
- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañer@s de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa
- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañer@s. Así como suplantar a otro trabajador/a, alterando los controles de entrada o salida del trabajo
- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada
- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo
- Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello
- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañer@s de trabajo o para terceros.
- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, que no sean ni clientes ni proveedores.
- La negligencia grave en la conservación de los materiales y máquinas que el/la trabajador/a tenga a su cargo
- La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas
- Consumo de bebidas alcohólicas de alta graduación o de cualquier sustancia estupefaciente no medicinal que repercuta negativamente en el trabajo.

### 3. FALTAS MUY GRAVES:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o salida del trabajo en mas de 10 ocasiones durante el período de un mes, o bien de veinte o mas en un año
- Faltar al trabajo mas de cuatro días al mes sin causa o motivo que lo justifique
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose el/la trabajador/a en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos de forma voluntaria en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- El incumplimiento o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa
- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito
- La emisión maliciosa e intencionada, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa, referente a la empresa o centro de trabajo
- La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa

- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones
- El quebrantamiento o violación de secretos constatados de obligada confidencialidad de la empresa
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado por escrito
- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores, así como a sus compañer@s de trabajo, proveedores y clientes de la empresa
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañer@s de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a
- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### 4. SANCIONES:

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá 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

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 que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiera. La obligación de instruir expediente contradictorio, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo.

Asimismo, previamente a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave a cualquier trabajador, se le comunicará al o los representantes de los trabajadores.

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

##### I. FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

##### II. FALTAS GRAVES:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días

##### III. FALTAS MUY GRAVES:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días
- Despido

Si el despido fuese motivado por embriaguez o toxicomanía del trabajador, y éste mostrara voluntad inequívoca de rehabilitación, una vez constatada la rehabilitación definitiva y en el plazo máximo de un año desde la fecha del despido, se procederá a su readmisión en la próxima vacante que se produzca de su categoría.

## 5. PRESCRIPCIÓN:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves : 10 días
- Faltas graves: 20 días
- Faltas muy graves: 60 días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

- Los incrementos económicos para el año 2.010, serán los siguientes: Las tablas revisadas del año 2.009, se verán incrementadas en un 1.00%, con efectos desde 01/01/2.010.
- Revisión del Convenio: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.
- Se detalla en Anexo I, Tabla salarial para el año 2.010.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

- Las diferencias económicas derivadas del incremento del convenio se abonarán a los **treinta días** de la firma del convenio, con independencia de su fecha de publicación.

### **DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**

- Ambas partes ratifican y se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales suscritos por las Organizaciones empresariales y sindicales CIERVAL, UGT – PV. y CC.OO – PV.

### **DISPOSICION ADICIONAL CUARTA**

- Asimismo, ambas partes contemplan la vinculación a un posible convenio del sector, que englobe a las tres Provincias de la Comunidad Valenciana. Para este fin se creará una comisión de estudio de los diferentes convenios provinciales.

### **DISPOSICION ADICIONAL QUINTA**

- Las Partes firmantes del presente convenio son: Por parte empresarial FEDCAM-Federación Empresarial de Derivados del Cemento y Comercio Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento y por parte sindical las centrales FECOMA – CC.OO y MCA - UGT

**ANEXO I: TABLA SALARIAL 2010**

<b>TABLAS SALARIALES CONVENIO PROVINCIAL ALMACENISTAS DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO PARA EL AÑO 2010</b>				
<b>NIVEL</b>	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>TOTAL AÑO 2009</b>	<b>1%</b>	<b>TOTAL PREVISTO AÑO 2010</b>
<b>I</b>	Sin remuneración fija			
<b>II</b>	Titulados Superiores	<b>1.442,16€</b>	<b>14,42€</b>	<b>1.456,58€</b>
<b>III</b>	Graduado Social, Jefe Administrativo 1ª, Titulado Medio	<b>1.414,04€</b>	<b>14,14€</b>	<b>1.428,18€</b>
<b>IV</b>	Jefe Personal, encargado General	<b>1.380,44€</b>	<b>13,80€</b>	<b>1.394,24€</b>
<b>V</b>	Jefe Adm. 2ª, Encargado General Almacén, Jefe Sucursal, Jefe Compras y Ventas	<b>1.357,76€</b>	<b>13,58€</b>	<b>1.371,34€</b>
<b>VI</b>	Oficial 1ª Admin., delineante 1ª	<b>1.340,87€</b>	<b>13,41€</b>	<b>1.354,28€</b>
<b>VII</b>	Jefe grupo almacén, Escaparartista, Rotulista, Viajante	<b>1.329,61€</b>	<b>13,30€</b>	<b>1.342,91€</b>
<b>VIII</b>	Oficial 2ª admin., Oficial 1ª oficio, Dependiente mayor de 25 años	<b>1.312,74€</b>	<b>13,13€</b>	<b>1.325,87€</b>
<b>IX</b>	Aux. admin., Oficial 2ª oficio, conductor, vendedor, corredor de plaza, Dependiente de 22 a 25 años, telefonista	<b>1.301,34€</b>	<b>13,01€</b>	<b>1.314,35€</b>
<b>X</b>	Capataz de almacén, almacenero, ayudante de oficio, cobrador, ayudante, dependiente, vigilante, pesador, ordenanza	<b>1.290,26€</b>	<b>12,90€</b>	<b>1.303,16€</b>
<b>XI</b>	Mozo especialista	<b>1.279,34€</b>	<b>12,79€</b>	<b>1.292,13€</b>
<b>XII</b>	Personal de limpieza, mozo	<b>1.267,73€</b>	<b>12,68€</b>	<b>1.280,41€</b>
<b>XIII</b>	Peón de entrada	<b>785,06€</b>	<b>7,85€</b>	<b>792,91€</b>
<b>XIV</b>	Contrato formación 2º año	<b>1.236,29€</b>	<b>12,36€</b>	<b>1.248,65€</b>
	Contrato formación 1º año	<b>1.106,15€</b>	<b>11,06€</b>	<b>1.117,21€</b>