

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

2020/1146 *III. Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa Úrsula Consulting, S.L.U.*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos

EXPEDIENTE: 23/01/0023/2020

CÓDIGO CONVENIO: 23100222012014

Visto el texto del III. Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa "ÚRSULA CONSULTING, S.L.U.", recibido en esta Delegación Territorial de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Jaén, el día 10 de febrero de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 07 de febrero de 2020, habiendo sido cumplimentado el trámite de subsanación, para el que fueron requeridos con fecha 04/03/2020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA núm. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA núm. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 10 de marzo de 2020

EL DELEGADO TERRITORIAL
FRANCISCO JOAQUIN MARTÍNEZ GARVÍN

ACTA FINAL DE ACUERDO COMISION NEGOCIADORA DEL 10 DE FEBRERO DE 2020 PARA PUBLICACIÓN
DEL CONVENIO COLECTIVO

De una parte, don José Manuel Teruel Lara, quien interviene como administrador único de la empresa URSULA CONSULTING S.L.U., con domicilio social en calle Libertad, 27, 3ª planta, puerta B, en Quesada (Jaén).

Y de otra parte, don Ángel Aranega Martínez y don Pedro Martínez Ruiz, actuando como representantes de los trabajadores.

Que teniendo las comparecientes capacidad para negociar y siendo así mismo sujetos legitimados para negociar un Convenio Colectivo de ámbito empresarial o ámbito inferior, de conformidad con lo establecido en el art.88.4 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes;

ACUERDAN:

Primero.- Que con fecha 2 de enero de 2020, la representación de la empresa procedió a comunicar a los trabajadores su intención de denunciar el convenio e iniciar el procedimiento de Negociación colectiva para llevar a cabo un III Convenio Colectivo de ámbito empresarial.

Segundo.- Que con fecha 14 de enero de 2020, tuvo lugar la constitución de la Comisión Negociadora establecida en el art. 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, formada por los siguientes sujetos legitimados;

Don José Manuel Teruel Lara

Don Ángel Aranega Martinez.

Don Pedro Martínez Ruiz.

Tercero.- Que tras más de un mes de negociaciones entre los sujetos legitimados y realizadas las correcciones oportunas, ambas partes proceden a llevar a cabo la firma del presente Convenio Colectivo.

Cuarto.- Que ambas partes con objeto de reflejar y substanciar el acuerdo que se alcanza proceden a incorporar al siguiente escrito, el texto del convenio y sus tablas salariales ANEXO I.

LA EMPRESA

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
URSULA CONSULTING S.L.U.

CAPITULO I

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo de ámbito empresarial resultara de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa URSULA CONSULTING, S.L., con domicilio social en la provincia de Jaén y a los trabajadores vinculados a la misma por contrato de trabajo, sea cual sea su modalidad contractual, dedicada a la actividades enumeradas en el artículo 3. Anexo I del VI Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Construcción.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial correspondiente». No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del 10 de Febrero del presente año, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial que le corresponda. La vigencia del presente Convenio será de 4 años, es decir del 10 de febrero de 2020 al 9 de febrero de 2024, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia, y se renovará automáticamente por periodos anuales si no hay denuncia expresa, y así sucesivamente.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la Empresa y sus trabajadores, incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional recogido en el art.1 del presente Convenio. Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4. Prioridad aplicativa.

El presente Convenio Colectivo de ámbito empresarial no podrá ser afectado por otro Convenio de igual ámbito, de ámbito superior o inferior, que pudiese ser de aplicación a los trabajadores de la Empresa URSULA CONSULTING, S.L.U, teniendo prioridad aplicativa lo pactado en el presente Convenio sobre cualquier otro, especialmente en aquellas materias aludidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio sustituyen a las condiciones laborales que estaban vigentes para los trabajadores de la Empresa URSULA CONSULTING, S.L.U, hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio, fijada en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo de ámbito empresarial, quedando sin efecto las mismas a partir de dicha fecha. No serán de aplicación a los trabajadores afectados por el presente Convenio otras condiciones laborales y económicas que no sean las previstas en el mismo, y que estuvieren vigentes hasta la fecha de inicio de la aplicación del presente Convenio por estar fijadas por el Convenio de aplicación hasta el momento del inicio de la aplicación del

presente Convenio, sean tanto beneficiosas como perjudiciales para el personal laboral afectado por el presente Convenio.

Si por denuncia expresa entre las partes firmantes o por impugnación de dicho Convenio fuera cual fuese el motivo este perdiera su efecto aplicativo y vigencia, a los trabajadores se les aplicara en ese mismo momento las condiciones que anteriormente a la firma del presente Convenio venían aplicándose.

Artículo 5. Prelación de Normas.

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación las normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 6. Revisión salarial automática.

Para el año 2020, será de aplicación lo expuesto en las tablas salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Para 2021, 2022, 2023 y 2024 se procederá a la aplicación de una subida fija del 0,5 %, cuyo incremento comprende así mismo a todos los conceptos económicos del presente texto.

La actualización de los conceptos salariales y económicos de la forma indicada en el párrafo anterior no generará abono de cantidad alguna a los/as trabajadores/as por la empresa en concepto de atrasos, dado que la actualización solo se tendrá en cuenta para el cálculo del incremento que se pacta respecto al año 2020.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Artículo 7. Prórroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por duración de cuatro años, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial,

compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 9. Equilibrio interno del Convenio.

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 10. Cláusula de descuelgue.

En referencia a las cláusulas de descuelgue, este Convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3, se procederá en primer lugar a la Comisión Paritaria de éste Convenio Colectivo, en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos a la que se refiere el presente artículo.

CAPITULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11. Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

6. Para poner fin a las discrepancias surgidas en el Seno de la Comisión Paritaria, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que

comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En el ámbito del presente Convenio, se establece la polivalencia funcional entre todas las categorías del presente Convenio Colectivo.

Artículo 14. Trabajos por tarea a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivos.

Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

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 piezas, medidas, trozos, conjuntos 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, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15. Jornada.

1. La jornada ordinaria anual de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.736 horas, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las

vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. El régimen de trabajo será de cinco días y medio a la semana, con un día y medio de descanso semanal pudiendo ser consecutivos o alternos; este régimen de trabajo comprenderá los 12 meses del año, siendo decisión unilateral de la empresa el establecimiento de jornadas especiales vinculadas al calendario laboral preexistente.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos.

Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de conforme a los demás trabajadores.

6. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

7. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

Artículo 16. Calendario laboral.

La empresa y sus trabajadores confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral, y teniendo en cuenta los calendarios laborales de aplicación.

Artículo 17. Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales en cómputo mensual. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria

para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad de construcción los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso. Y en el caso en que dichas horas extraordinarias sean abonadas el importe correspondiente a cada hora extraordinaria será de un 75% adicional sobre el valor del salario Base de una Hora Ordinaria.

*Debiendo tener en cuenta que el valor del salario base de una hora ordinaria se calcula del siguiente modo;
(Importe del Salario Base establecido en las tablas salariales para cada categoría salarial/30/8).

Artículo 18. Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

Artículo 19. Inclemencia del tiempo.

Las decisiones que hubieran de adoptar las empresas para el caso de suspensión de los trabajos por inclemencia del tiempo, requerirán la participación de los Representantes de los Trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión aludida.

Si por inclemencia del tiempo no se pudiera trabajar, habrá un máximo de diez días anuales retribuidos y no recuperables, siempre que el trabajador se presente en su puesto de trabajo a la hora del comienzo, salvo que pudiera estar imposibilitado por causa de fuerza mayor, siempre que sea constatado y acreditado oficialmente y que esté en relación directa con la inclemencia del tiempo. Si una vez iniciados los trabajos se suspendieran, el empresario vendrá obligado al pago de los salarios correspondientes a la jornada completa.

El cómputo anual para la determinación de los días retribuidos por inclemencia del tiempo se contará a partir de la primera interrupción o suspensión de los trabajos por tal causa, tanto para los trabajadores que se vean afectados por la misma como para los que causen alta con posterioridad.

Artículo 20. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijo.

d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria 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, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 10 % del salario base de su categoría.

Cuando existan varios turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Artículo 23. Días de fiesta anuales.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, por las especiales

características del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. En estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 50% más del Salario Base.

Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.

En caso de desacuerdo, el trabajador elegirá cuando lo disfruta en los periodos de menor ocupación según el periodo de menor facturación.

Los días de fiestas que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como disfrutado.

Artículo 24. Excedencias.

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

CAPITULO V

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 25. Movilidad geográfica.

1. Lugar de trabajo. – La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, de distinto centro o lugar de trabajo, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones.

2. Centro de trabajo. – La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal a un nuevo centro de trabajo u a otro ya existente en función a la demanda en ese momento, al trabajador se le vendrá aplicando en dichos centros este convenio de ámbito empresarial.

3. En lo no recogido en los puntos 1 y 2 de este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

Artículo 26. Grupos profesionales.

Clasificación profesional. Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Nivel profesional 1:

Criterios generales. –Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica. Los trabajadores enmarcados en el presente nivel no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Formación. –Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Peón Especializado.
- Peón Ordinario, Limpiador.

- Aprendiz.
- Vigilante, Almacenero.
- Auxiliar Administrativo, Comercial.
- Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 2:

Criterios generales. –Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que e indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenida, generalmente a través de una mínima experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

Formación. –Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

- Oficial 2ª de Oficio, Conductor.
- Capataz, Técnico de Organización de 2ª.
- Administrativo, Jefe de Ventas.
- Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 3:

Criterios generales. –El personal adscrito a este grupo profesional incluye a trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Realizan tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

Formación. –Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia en el oficio o profesión.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

- Encargado de Obra, Jefe de Departamento, Jefe 2ª de Administración.
- Oficial 1ª de Administración, Técnico de Organización de 1ª, Delineante, Oficial 1ª de Informática.
- Oficial 1ª de Oficio, Oficial 2ª de Administración, Oficial 2ª de Informática.

- Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 4:

Criterios generales. – En este grupo profesional se incluye los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación de clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Formación. –BUP, EGB, ESO o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función, y con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en el trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

- Titulado Medio, Jefe 1ª de Administración.
- Encargado General.
- Personal Directivo.
- Titulado Superior.
- Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

CAPITULO VII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 27. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

1.1.a) Salario base. –Es el determinado en tablas para cada categoría.

1.1.b) Gratificaciones extraordinarias.–Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

1.1.c) Plus Salarial considerando incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

1.1.d) Plus Extrasalarial se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte o recorrido, herramientas y ropa de trabajo (en el caso en que se den efectivamente tal y como se establecen en el presente convenio).

1.1.e) Mejoras voluntarias. –Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas anexo I y el salario total pactado.

Artículo 28. Plus de Asistencia.

Para estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, la empresa abonará a su personal un Plus de Asistencia establecido en la Tabla Salarial (Anexo I) adjunta a este convenio, donde determinará la cuantía del mismo; Este complemento salarial de calidad o cantidad, se computara por un importe fijo mensual fijado en la Tabla Anexa. La falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos, motivará la perdida de dicho complemento, en el importe que corresponda a 6 días en porcentaje equiparable a la cuantía establecida en las tablas. De igual forma, quien incurra en dos faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el Plus de Asistencia por importe correspondiente a 12 días.

Artículo 29. Plus de Carencia de Incentivos.

Se establece un plus salarial que se abonará todos los días, de carencia de incentivos, en importe mensual establecido en la Tabla Anexa I, que percibirán todos los trabajadores cuya actividad no venga regulada en el artículo 33 de este convenio (Condiciones particulares plus de mayor rendimiento); este complemento salarial se percibirá por día efectivamente trabajado, entendiéndose que la cantidad establecida en el ANEXO I para dicho complemento es fija para cada uno de los meses, debiéndose descontar de esta, los días que efectivamente no se trabajen, a razón de prorratear lo que hubiera correspondido para cada una de las jornadas hábiles del mes que corresponda.

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES NO SALARIALES

Artículo 30. Plus Distancia Y Transporte.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extra salarial para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en las tablas del Anexo I. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado, debiendo tener en cuenta que en la Tabla Anexo I se recoge la cuantía mensual del mismo, debiendo entender que la cantidad establecida corresponde al total de número de días hábiles correspondientes a cada mes devengado.

Artículo 31. Dietas.

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios, si lo es en el extranjero.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Artículo 32. Plus de mayor rendimiento para trabajadores del yeso.

Se establece un plus de un 20% del Salario Base del Convenio, en las categorías respectivas, para los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la «talocha» en la realización de su trabajo, en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta.

Artículo 33. Desgaste de herramientas.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo. De no ser facilitadas, el importe a entregar por la empresa en concepto de indemnización por desgaste de herramientas será de cincuenta y tres céntimos de euro (0,60) euros por día efectivamente trabajado.

Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad, para el supuesto de que las indicadas herramientas no fueran facilitadas por la empresa y hubiese de hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de 1.ª, los oficiales de 2.ª y los ayudantes.

Cuando el trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.

CAPITULO IX

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 34. Contratación.

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la

tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

Contratos por obra o servicio determinado. –Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en atender durante la temporada baja los contratos a grupos en IMSERSO.

Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. – Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de doce meses dentro de período de dieciocho meses.

Contratos fijos-discontinuos.–Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de cuarenta y ocho horas. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

Contrato a tiempo parcial. –Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. Estableciéndose un mínimo de contratación diaria de dos horas.

Contrato de interinidad- Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el artículo 23 del presente texto.

Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se podrá prorrogar a petición de la empresa hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de

los Trabajadores, extinguiéndose una vez finalizada dicha prórroga.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

Contrato de formación.- El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la [Ley 44/2007, de 13 de diciembre](#), para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima de ésta modalidad contractual será de seis meses y la duración máxima será de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la [disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de

Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

f) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

g) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

k) En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante

contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Contrato en Prácticas. Estatuto de los trabajadores.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](#), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

A los efectos de ésta modalidad contractual los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- c) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- d) La retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Contrato de relevo y jubilación parcial.-

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de

trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de éste artículo, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de éste artículo,

el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 35. Subcontratación

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Artículo 36. Período de prueba.

1. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al 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.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 37. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Artículo 38. Preaviso en caso de extinción del contrato.

Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Treinta días naturales para los jefes.
- Quince días naturales para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 39. Finiquitos.

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasadas Cuarenta y Ocho Horas los trabajadores no hayan demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Así mismo, el importe de las indemnizaciones tanto por finalización de contrato y por despido corresponderá a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Jubilación forzosa.

En referencia a la Jubilación de los trabajadores enmarcados dentro del ámbito de este convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, así como la en la demás normativa establecida al efecto.

Artículo 41. Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales.

En las situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo o por enfermedad profesional debidamente acreditadas por los servicios médicos pertinentes la empresa abonará al trabajador un salario del 75% de la Base de cotización desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

Y en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador;

- 0€ desde el día 1 al día 3 de la baja.

- El 60% de la base de cotización desde el día 4 al día 20, ambos inclusive.

- Y el 75% de la base de cotización desde el día 21 en adelante.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Faltas y sanciones.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) 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.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) 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, sus compañeros, la empresa o terceros.

d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

e) 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.

f) 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.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

l) 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 compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o 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.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

- l) La desobediencia continuada o persistente.

- m) 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.

- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

- o) 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.

- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

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 uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

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

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) 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 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.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 43. Procedimiento de imposición de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

CAPITULO XI

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44. De los representantes de los trabajadores en la empresa.

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Derechos y deberes.

La representación legal de los trabajadores de la empresa URSULA CONSULTING S.L.U, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 46. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

Tablón de anuncios. –La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablonos queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 47. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 48. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPITULO XII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 49. Seguridad y salud.

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 50. Vestuario.

La empresa facilitará ropa de trabajo adecuada, asimismo será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviéndose las posibles discrepancias por la Comisión Paritaria.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

Estas cantidades no se considerarán salario a los efectos de indemnización por despido, y cotizaran conforme a lo establecido en la LGSS

Artículo 51. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 52. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 30 por 100 de su Salario Base.

A efectos indicativos cabe señalar que tendrán la condición de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

- La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores.
- Labores de pozo cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros.
- Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de una longitud superior a 10 metros a contar desde la boca del túnel o se inicien en pozo.
- Los trabajos que en general se efectúen en fango o agua. Las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado. Trabajos de cámara a presión en cimentaciones y hormigonados. Trabajos de embreado. Movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes. Riegos asfálticos. Trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión Paritaria del Convenio.
- También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea por apertura de fosas, arreglos de depósitos de cadáveres o análogos.
- Asimismo se incluyen los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando éstos se efectúen a pié de tajo. Para los trabajos de

mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo éste recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.

– Igualmente se incluyen los trabajos de limpieza y mantenimiento en hornos de fábrica de cemento durante el tiempo que se trabaje en el interior del horno.

Las cantidades iguales o superiores al plus 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.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor, o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

Artículo 53. Formación e información.

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información teórica y práctica que sea necesaria acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

CAPITULO XIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 54. Seguro colectivo.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o Enfermedad profesional será de 28.000 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del presente Convenio.

CAPITULO XIV

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 55. Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 56. Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 57. Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 58. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I TABLAS SALARIALES 2020

NIVEL I

| CATEGORIAS | SALARIO BASE BRUTO MES/€ | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA JULIO | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DICIEMBRE | PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE | PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS | PLUS DE ASISTENCIA |
|------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Vigilante, Almacenero | 950 € | 950 € | 950 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Aprendiz | 950 € | 950 € | 950 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Peón Ordinario, Limpiador | 950 € | 950 € | 950 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Auxiliar Administrativo, Comercial | 950 € | 950 € | 950 € | 30 € | 40 € | 40 € |

NIVEL II

| CATEGORIAS | SALARIO BASE BRUTO MES/€ | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA JULIO | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DICIEMBRE | PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE | PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS | PLUS DE ASISTENCIA |
|--------------------------------|--------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Capataz, Técnico de Org. 2ª | 960 € | 960 € | 960 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Oficial 2ª de Oficio | 960 € | 960 € | 960 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Conductor | 960 € | 960 € | 960 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Administrativo, Jefe de Ventas | 960 € | 960 € | 960 € | 30 € | 40 € | 40 € |

NIVEL III

| CATEGORIAS | SALARIO BASE BRUTO MES/€ | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA JULIO | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DICIEMBRE | PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE | PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS | PLUS DE ASISTENCIA |
|------------------------------|--------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Maquinista, Conductor | 980 € | 980 € | 980 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Oficial 1ª de Administración | 980 € | 980 € | 980 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| oficial 1ª de informática | 980 € | 980 € | 980 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Oficial 1ª de Oficio | 980 € | 980 € | 980 € | 30 € | 40 € | 40 € |

NIVEL IV

| CATEGORIAS | SALARIO BASE BRUTO MES/€ | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA JULIO | GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DICIEMBRE | PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE | PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS | PLUS DE ASISTENCIA |
|---|--------------------------|------------------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Encargado de Obra, Jefe de Departamento | 1.020 € | 1.020 € | 1.020 € | 30 € | 40 € | 40 € |

| | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|------|------|------|
| Personal Directivo, Jefe 1ª de Administración | 1.020 € | 1.020 € | 1.020 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Titulado Superior, Jefe de personal | 1.020 € | 1.020 € | 1.020 € | 30 € | 40 € | 40 € |
| Encargado General | 1.020 € | 1.020 € | 1.020 € | 30 € | 40 € | 40 € |

Jaén, a 11 de marzo de 2020.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.