

## **ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO**  
**CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,**  
**CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES**  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio colectivo:* Compañía General de Canteras, Sociedad Anónima.  
*Expediente:* 29/01/0151/2021.  
*Fecha:* 28 de mayo de 2021.  
*Código:* 29104441012021.  
*Asunto:* Inscripción y publicación en *Boletín Oficial de la Provincia*.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA GENERAL DE CANTERAS, SOCIEDAD ANÓNIMA.*

Vista la solicitud de inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Compañía General de Canteras, Sociedad Anónima, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, presentado con fecha 12 de mayo de 2021, con número de expediente 29/01/0151/2021, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 28 de mayo de 2021.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

### **Índice**

Capítulo I.	Condiciones generales.
Artículo 1.	Ámbito territorial.
Artículo 2.	Ámbito personal.
Artículo 3.	Ámbito temporal.
Artículo 4.	Prórroga.
Artículo 5.	Absorción y compensación.
Artículo 6.	Condiciones más beneficiosas.
Artículo 7.	Vinculación a la totalidad.



- Artículo 8. Comisión paritaria.
- Artículo 9. Organización del trabajo.
- Artículo 10. Normas supletorias.
- Capítulo II. Contratación y promoción.
- Artículo 11. Modalidades de contratación.
- Artículo 12. Clasificación profesional.
- Artículo 13. Sistema de promoción.
- Artículo 14. Estructura económica e incremento.
- Artículo 15. Salario base.
- Artículo 16. Complemento personal.
- Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 18. Plus de Jefe de Equipo.
- Artículo 19. Prima de prevención.
- Artículo 20. Complemento por discapacidad.
- Artículo 21. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
- Artículo 22. Trabajos nocturnos.
- Artículo 23. Realización de horas extraordinarias.
- Artículo 24. Horas extraordinarias estructurales.
- Artículo 25. Retribución de las horas extraordinarias.
- Capítulo IV. Conceptos extrasalariales e indemnizatorios.
- Artículo 26. Plus extrasalarial.
- Artículo 27. Corrección del absentismo.
- Artículo 28. Dietas.
- Artículo 29. Locomoción.
- Artículo 30. Ayuda material escolar.
- Artículo 31. Indemnización por muerte e incapacidad permanente.
- Artículo 32. Jornada de trabajo.
- Artículo 33. Vacaciones.
- Artículo 34. Permisos y licencias.
- Capítulo VI. Extinción de la relación laboral.
- Artículo 35. Causas y efectos de la extinción.
- Artículo 36. Finiquitos.
- Artículo 37. Jubilación.
- Capítulo VII. Faltas y sanciones (texto íntegro capítulo XII-VI convenio general).
- Artículo 38. Criterios generales.
- Artículo 39. Clases de faltas.
- Artículo 40. Faltas leves.
- Artículo 41. Faltas graves.
- Artículo 42. Faltas muy graves.
- Artículo 43. Sanciones y aplicación.
- Artículo 44. Otros efectos de las sanciones.
- Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 45. Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 46. Equipos de protección individual y vestuario.
- Artículo 47. Medio ambiente.
- Capítulo IX. Representantes de los trabajadores.
- Artículo 48. Declaración de principios sindicales.
- Capítulo X. Mejoras sociales.
- Artículo 49. Complemento IT / AT o enfermedad profesional.
- Artículo 50. Formación.

- Anexos.
- Anexo I. Tabla de parentesco.
- Anexo II. Tabla definitiva 2020 (base del cálculo para los años 2021-2022).
- Anexo III. Tabla definitiva horas extraordinarias 2020 (base del cálculo para los años 2021-2022).
- Anexo IV. Tabla definitiva dietas y medias dietas 2020 (base del cálculo para los años 2021-2022).
- Anexo V. Calendario laboral 2021.
- Anexo VI. Premio de seguridad para trabajadores de cantera.

## CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA GENERAL DE CANTERAS 2021-2022

### CAPÍTULO I

#### Condiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente convenio afecta a los centros de trabajo de Compañía General de Canteras, Sociedad Anónima, ubicados en la provincia de Málaga.

##### Artículo 2. *Ámbito personal*

1. La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para la totalidad del personal integrado en la empresa en la provincia de Málaga y, también, a todo aquel que ingrese en la misma durante su vigencia.

2. Se excluye del ámbito del presente convenio el personal directivo y cuadros (grupo 0). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal*

Este convenio entrará en vigor el día de su publicación en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. Por su parte, los efectos económicos del mismo surtirán efecto a partir de su firma. El presente convenio colectivo tendrá una duración de dos años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

##### Artículo 4. *Prórroga*

El presente convenio se entenderá prorrogado por años naturales a partir de su expiración, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

##### Artículo 5. *Absorción y compensación*

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al conjunto de trabajadores y trabajadoras les corresponden, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

##### Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas, a título personal, al entrar en vigor este convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

## Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, la comisión paritaria de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

## Artículo 8. *Comisión paritaria*

Se constituye una comisión paritaria compuesta por seis (6) miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En caso de no llegar a acuerdo, se recurrirá a la autoridad laboral competente.

### FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos contenidos.
- A instancia de alguna de las partes, mediar o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en su aplicación.

## Artículo 9. *Organización del trabajo*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la empresa que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones legales pertinentes.

## Artículo 10. *Normas supletorias*

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la legislación vigente y a lo establecido en el convenio general del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO II

### Contratación y promoción

## Artículo 11. *Modalidades de contratación*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación contempladas en la legislación vigente.

## Artículo 12. *Clasificación profesional*

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en Compañía General de Canteras, Sociedad Anónima, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en grupos profesionales. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. Este nuevo sistema de clasificación profesional facilitará la movilidad funcional y la polivalencia dentro de los límites legales.

2. Grupo profesional, puestos y niveles.

En el grupo profesional se agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones o experiencia equivalente, contenido general de la prestación y listado de tareas no exhaustivas y susceptibles de ser ampliadas o modificadas en función de los cambios técnicos y organizativos que se produzcan.



Por otra parte, se procede al establecimiento de las competencias correspondientes a cada nivel que permite situar y valorar económicamente a cada empleado/empleada. Para la adscripción a cada nivel dentro de la promoción profesional, la Dirección evaluará al empleado/empleada en función de los conocimientos técnicos, la aplicación en campo de dichos conocimientos, el cumplimiento de las normas, la experiencia adquirida por el empleado/empleada y su grado de autonomía, en relación con las tareas o funciones encomendadas.

La adscripción inicial en la empresa se realizará por el grupo profesional 4 con el fin de que las personas de nueva incorporación que carezcan de una adecuada experiencia en el área de la empresa superen un periodo de aprendizaje necesario que le permita desarrollar y/o mejorar la formación adquirida previamente. Dicho periodo se fija en tres años, sin perjuicio de que la Dirección de la empresa pueda asignarle a un nivel superior de entrada, en razón a los conocimientos, experiencia y autonomía en relación a las tareas a realizar, que pudieran haber adquirido con anterioridad a su contratación.

A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los cuatro apartados siguientes:

- I. Criterios generales: Características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).
- II. Formación: Se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.
- III. Tareas: Se realiza una descripción –de carácter enunciativo y no exhaustivo– de las principales tareas que se llevan a cabo.
- IV. Puestos de trabajo: Se detallan a continuación, a título enunciativo no exhaustivo, los puestos que se adscriben a cada grupo profesional. Estos podrán ser modificados, o se podrán introducir cambios en los mismos, en función de nuevos desarrollos tecnológicos, o cambios organizativos en los sistemas de producción, previa información al comité de empresa.

3. La clasificación profesional se estructura en 5 grupos profesionales con 4 niveles cada uno.

4. Las funciones a desempeñar por el personal para el cumplimiento de su deber de prestación del trabajo se agrupan en unidades denominadas “Puestos de trabajo”, de conformidad con lo que determina el Estatuto de los Trabajadores.

5. Los trabajadores y trabajadoras realizarán cualquier función ordenada por la Dirección en el ejercicio regular de su poder organizativo dentro de los puestos de trabajo del mismo grupo profesional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, tal como determina el Estatuto de los Trabajadores.

GRUPOS PROFESIONALES	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	TAREAS	PUESTOS DE TRABAJO
<b>GRUPO 0 - CUADROS</b>	Responsabilidad máxima y directa en funciones de mando y/o responsabilidad acordes con su titulación hallándose en cualquier caso responsabilizados de la adopción de decisiones finales de las cuales responderán ante la Dirección de la empresa o del mando superior en quien esta delegue.	Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos equivalentes, equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.</li> <li>Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.</li> <li>Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.</li> <li>Diseñar y dirigir la política general de la empresa.</li> <li>Establecer y mantener la estructura productiva.</li> </ol>	Director Actividad, Jefe Producción, Jefe Manto., Jefe Calidad, Seguridad, Medioambiente, Jefe Patrimonio Minero, Jefe Cantera, Comercial
<b>GRUPO 1 - MANDOS INTERMEDIOS</b>	Dependiendo de un mando superior y ostentando la titulación y/o experiencia suficiente, poseen, a criterio de la Dirección, altos niveles de capacidad, conocimientos y competencias. Asimismo, pueden asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.	Bachillerato, formación profesional, técnico especialista, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.</li> <li>Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).</li> <li>Comunicar con los equipos de trabajadores, a pie de tajo, describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.</li> <li>Supervisar y controlar los procesos realizados por los trabajadores de grupos inferiores. Controlar y organizar los trabajos.</li> <li>Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción.</li> </ol>	Encargado, Técnico de Mantenimiento, Vigilante de Seguridad



GRUPOS PROFESIONALES	CRITERIOS GENERALES	FORMACIÓN	TAREAS	PUESTOS DE TRABAJO
<b>GRUPO 2 - ADMINISTRACIÓN</b>	Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, informáticas y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.	Bachillerato, formación profesional o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tareas técnicas de en el área de contabilidad, confeccionar balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa.</li> <li>2. Tareas que consisten en establecer, sobre la base de documentos contables, una parte de la contabilidad.</li> <li>3. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando intermedio superior, de la ejecución práctica de las tareas de oficina.</li> <li>4. Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes complejos.</li> <li>5. Tareas de facturación.</li> <li>6. En general, tareas administrativas desarrolladas según normas de un mando superior.</li> </ol>	Auxiliar Administrativo, Administrativo 2.ª, Administrativo 1.ª y Técnico Administración
<b>GRUPO 3 - PERSONAL DE PRODUCCIÓN, EXPEDICIÓN Y MANTENIMIENTO</b>	Personal que, a juicio de la empresa, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones sobre las que pueden considerarse especializados. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieran adecuados conocimientos profesionales o académicos así como aptitudes prácticas para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo llegar a comportar para el eficaz desarrollo de su actividad la colaboración de otros trabajadores o la coordinación de un equipo de trabajo.	Niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conducir y operar con vehículos y maquinaria móvil pesada. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.</li> <li>2. Operar la planta de tratamiento de material en toda su amplitud, Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.</li> <li>3. Tareas de expedición y báscula. Control de las entradas y salidas de material y personal. Elaboración de informes de la actividad de la cantera; desarrolladas según normas de un mando superior. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación. Desarrollar tareas de cobro y atención al cliente.</li> <li>4. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis e informando de los mismos a su superior.</li> <li>5. Desarrollar tareas de perforación y/o voladura debiendo contar para ello con la correspondiente acreditación de artillero.</li> <li>6. En función de su nivel de especialización, desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de los puestos que realice.</li> <li>6. Como Jefe de Equipo, organizar los trabajos de otros operarios, siguiendo las indicaciones de su superior. Describir los métodos y procedimientos de trabajo al personal a su cargo a pie de tajo. Planificar los recursos necesarios.</li> </ol>	Especialista de Cantera, Operador Maquinaria Móvil, Operador de Planta, Operador de Expedición, Perforista, Operario de Mantenimiento, Especialista de Restauración, Jefe de Equipo
<b>GRUPO 4 - PERSONAL BÁSICO</b>	Ayudan a otros empleados y/o realizan operaciones concretas siguiendo un método de trabajo preciso. También el personal que se incorpora a la plantilla de la empresa con el fin de adquirir la formación profesional y/o aptitudes prácticas necesarias para cualquier puesto del resto de Grupos.	Niveles básicos obligatorios, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orden y limpieza de las instalaciones.</li> <li>2. Actividades de restauración.</li> <li>3. Actividades auxiliares realizadas de modo manual.</li> <li>4. Transporte y manipulación de materiales.</li> <li>5. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo motorizados portátiles.</li> <li>6. Manejo de maquinaria móvil y mantenimiento básico de las mismas.</li> <li>7. Apoyo y colaboración a otros compañeros o superiores en la ejecución de los trabajos.</li> </ol>	Operario de Limpieza, Operario de Restauración, Operario de Producción, Operario de Producción, Expedición o Mantenimiento (Grupo 3 en formación), Personal Eventual

A todos los efectos la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

### Artículo 13. *Sistema de promoción*

Se establece para los dos años de vigencia de este convenio un sistema para permitir la promoción del personal de la empresa de un nivel a otro superior.

En este sentido, se aplicará este sistema cuando:

- La empresa anuncie la cobertura de una vacante; a dicho proceso podrán optar aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan un nivel menos.
- Una vez al año, que se evaluará a todo el personal que a dicha fecha lleve siete años en el mismo nivel.

En ambos casos los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir los siguientes requisitos:

Antigüedad en la empresa	Mínimo 3 años ininterrumpidos.
Antigüedad en la categoría	Mínimo 7 años ininterrumpidos.
Formación	Participación en todos los cursos.
Sanciones	Ninguna en los últimos 7 años.

De entre todo el personal, la empresa promocionará a aquel que considere más adecuado teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Polivalencia demostrada.
- Absentismo.
- Títulos y/o permisos oficiales relativos a la actividad.
- Evaluación de los mandos: Siempre se solicitará la valoración de al menos el Director facultativo de la cantera y el Jefe de Área de Producción de la empresa, pudiendo ser requerida la de otros mandos (Comercial, Calidad, Seguridad, Medio Ambiente, etc.) u otros compañeros.

Quedan expresamente excluidos de este sistema de promoción los grupos profesionales 0 y 1, que serán de libre designación por parte de la empresa.

## CAPÍTULO III

### Estructura salarial

#### Artículo 14. *Estructura económica e incremento*

Las retribuciones del personal afectado por este convenio, según los grupos profesionales y niveles definidos, se regirán durante el año 2021 conforme a los criterios que se definen a continuación y tomando como base del cálculo para la aplicación del incremento que corresponda al año 2021, las tablas definitivas del año 2020 que figuran como anexo II al final del mismo.

Para el año 2021, se aplicará un de incremento salarial variable conforme al siguiente cuadro, teniendo en cuenta el presupuesto de ventas de clasificados de CGC para el año 2021 y toman como referencia de base del cálculo las tablas definitivas del año 2020 (anexo II) sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, pluses salariales y extrasalariales, horas extraordinarias, plus de disponibilidad nocturna, dietas, medias dietas, complemento personal y complemento discapacidad.

Esta tabla se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021, una vez conocido el dato definitivo de ventas de clasificados de CGC para el año 2021.

VENTA DE CLASIFICADO CGC 2021	% TABLAS	CONSOLIDACIÓN
ENTRE 672.750 Y 722.750 TON.	1,00 %	EL PORCENTAJE CONSEGUIDO SERÁ CONSOLIDABLE EN TABLAS
ENTRE 722.751 Y 772.750 TON.	0,40 %	
ENTRE 772.751 Y 822.750 TON.	0,40 %	
ENTRE 822.751 Y 872.750 TON.	0,15 %	
ENTRE 872.751 Y 922.750 TON.	0,15 %	
MÁS DE 922.751 TON.	0,15 %	

Para el año 2022, se aplicará un de incremento salarial variable conforme al siguiente cuadro, teniendo en cuenta el presupuesto de ventas de clasificados de CGC para el año 2022 y toman como referencia de base del cálculo las tablas definitivas del año 2020 (anexo II) sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, pluses salariales y extrasalariales, horas extraordinarias, plus de disponibilidad nocturna, dietas, medias dietas, complemento personal y complemento discapacidad. Esta tabla se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022 una vez conocido el dato definitivo de ventas de clasificados de CGC para el año 2022.

VENTA DE CLASIFICADO CGC 2022	% TABLAS	CONSOLIDACIÓN
SI EL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL TOTAL DE VENTAS DE CLASIFICADOS DEL CGC ES SUPERIOR AL 60 %	1,00 %	EL PORCENTAJE CONSEGUIDO SERÁ CONSOLIDABLE EN TABLAS
SI EL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL TOTAL DE VENTAS DE CLASIFICADOS DEL CGC ES SUPERIOR AL 70 %	0,40 %	
SI EL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL TOTAL DE VENTAS DE CLASIFICADOS DEL CGC ES SUPERIOR AL 80 %	0,40 %	
SI EL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL TOTAL DE VENTAS DE CLASIFICADOS DEL CGC ES SUPERIOR AL 90 %	0,15 %	
SI EL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL TOTAL DE VENTAS DE CLASIFICADOS DEL CGC ES IGUAL AL 100 %	0,15 %	
SI EL GRADO DE CONSECUCIÓN DEL TOTAL DE VENTAS DE CLASIFICADOS DEL CGC ES SUPERIOR AL 100 %	0,15 %	

#### Artículo 15. *Salario base*

Este salario base se devengará por día trabajado en jornada completa, sábados, domingos, vacaciones, descansos, festivos y permisos retribuidos (365), por los importes que, para cada categoría y nivel, estén especificados en el anexo II.

#### Artículo 16. *Complemento personal*

Es un complemento salarial “ad personam”. Este complemento tiene la misma consideración y tratamiento en cuanto a sus incrementos que el salario base. Se abonará en catorce pagas (doce mensualidades, incluidas las vacaciones, y dos pagas extraordinarias).

#### Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias*

1. El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, con la nómina de dichos meses, el día 15 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. El importe de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado se especifican en la tabla del anexo II de este convenio.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, podrá ser prorrateado, conforme a los siguientes criterios:

- El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

## Artículo 18. *Plus de Jefe de Equipo*

La compañía podrá designar a determinados trabajadores y trabajadoras para que realicen labores de Jefe de Equipo asumiendo el mando y coordinación de las tareas desarrolladas por otros trabajadores y trabajadoras.

Estos trabajadores y trabajadoras desarrollarán dicha función durante el tiempo que la empresa determine, percibiendo una compensación de 200 euros al mes (o parte proporcional) durante el tiempo en el que efectivamente realicen esa función. Este importe queda fijado para toda la vigencia del presente convenio.

## Artículo 19. *Prima de prevención*

Se establece una prima de prevención de carácter anual orientada a recompensar los esfuerzos que se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores de cero accidentes.

Esta prima tendrá un importe máximo de 543 euros al año por trabajador o trabajadora durante la vigencia del convenio 2021-2022. De este importe máximo, se cobrará una cantidad determinada en función de las bases establecidas en el anexo VI y que, se estima será abonada en un único pago en la nómina de marzo del año siguiente.

## Artículo 20. *Complemento por discapacidad*

Los trabajadores o trabajadoras que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten un grado de discapacidad propio o de cónyuges o de hijos/as superior al 33 %, percibirán un complemento de 60 euros brutos por mes natural y por persona discapacitada. Este importe sufrirá el mismo incremento que se obtenga del resultado final de aplicación a las tablas definitivas para los años 2021 y 2022.

El trabajador o trabajadora beneficiario deberá comunicar cualquier modificación que se produzca en el reconocimiento oficial del grado de discapacidad. Si el grado de discapacidad se redujese por debajo del 33 %, se dejará de percibir el susodicho complemento. Si llegada esta situación el trabajador o trabajadora beneficiario de este complemento no lo comunicara perderá el derecho a percibir este complemento de forma permanente.

## Artículo 21. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos*

1. Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberán abonarse un incremento del 15 % de su salario base [salario base diario (anexo II) \* 365 \* 15 %]. Este plus se abonará prorrateado en once pagas (doce mensualidades).

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

3. 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 autoridad judicial resolver lo procedente.

4. Las partes firmantes reconocen la importancia que tienen para el conjunto de la empresa la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción, al mínimo posible, de las condiciones de penalidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad del personal teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

## Artículo 22. *Trabajos nocturnos*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior o igual a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada esta con complemento de nocturnidad.

#### 1. PLUS DISPONIBILIDAD NOCTURNA POR AHORRO DE COSTE ELÉCTRICO

A partir de la firma de este convenio cuando, por necesidades de la empresa, se decida trabajar en un único turno de noche con el fin de aprovechar los ahorros derivados de la tarifa eléctrica, los trabajadores asignados a dicho turno cobrarán una compensación económica de 4 euros por noche trabajada. Este importe sufrirá el mismo incremento que se obtenga del resultado final de aplicación a las tablas definitivas para los años 2021 y 2022.

#### Artículo 23. *Realización de horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias estructurales*

1. Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdidas o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

3. Con independencia de los límites establecidos en el punto anterior, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, se comprometen a que, cuando por razones técnicas organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

#### Artículo 25. *Retribución de las horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que para cada grupo profesional figuran en la tabla del anexo III de este convenio.

Siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, se intentará compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso. En el supuesto de que se realizara la mencionada compensación, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

### CAPÍTULO IV

#### Conceptos extrasalariales e indemnizatorios

#### Artículo 26. *Plus extrasalarial*

##### PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus de transporte para todos los grupos profesionales y niveles en la cuantía que se especifica en la tabla del anexo II. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 27. *Corrección del absentismo*

La falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos motivará la pérdida del plus de transporte por lo que a la totalidad de la semana se refiere. De igual forma, quien incurra en faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el plus de transporte por importe de cinco días.

## Artículo 28. *Dietas*

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento, siempre que este se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 km o más del centro de trabajo de partida y de su residencia habitual.

2. El personal percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, se podrán solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. Las cuantías de la dieta y media dieta, para todos los grupos profesionales y niveles, se establecerá una vez conocido el incremento final en base a las ventas de clasificados de CGC para los años 2021 y 2022 y tomado como base del cálculo el importe final fijado en las tablas vigentes para el año 2020 (anexo IV).

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa expresamente mantenga el desplazamiento.

## Artículo 29. *Locomoción*

La empresa abonará los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del personal, ya abonándole la compensación correspondiente al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y, de no existir este, a razón de 0,19 euros/km.

## Artículo 30. *Ayuda material escolar*

1. Destinado a sufragar los gastos de material escolar de los hijos e hijas de los empleados y empleadas de CGC, estableciéndose un importe de 60 euros para la vigencia del convenio 2021-2022.

2. Para el acceso a dicha ayuda, a continuación, se fijan los criterios que la regulan:

Para beneficiarse de la ayuda de material escolar, deberán tener hijos menores de 25 años, matriculados en ciclos de educación infantil, educación primaria, educación secundaria obligatoria, educación superior, ciclos formativos de formación profesional o educación especial.

1. Para los cursos de educación infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria, será suficiente con la presentación por parte del trabajador o trabajadora, de documento acreditativo de estar matriculado en el curso actual (documento original).

2. Para las restantes enseñanzas, será suficiente con la presentación por parte del trabajador o trabajadora, de documento acreditativo de estar matriculado en el curso actual (documento original).

3. Ayuda para educación especial, documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir este tipo de educación (documento original).

4. Enseñanzas superiores, acreditar mediante certificación de notas aprobadas del curso anterior (original expedido por el centro oficial correspondiente).

## Artículo 31. *Indemnización por muerte e incapacidad permanente*

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

### CAPÍTULO V

#### Tiempo de trabajo

## Artículo 32. *Jornada de trabajo*

1. La jornada ordinaria anual queda fijada, para la vigencia del convenio, en 1.800 horas conforme al calendario laboral del anexo VI del presente convenio colectivo. La jornada ordinaria semanal será de lunes a viernes.

2. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá, en lugar visible, el calendario laboral pactado.

## Artículo 33. *Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable. Dicho periodo habrá de comprender, inexcusablemente, veintiún (21) días laborables.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

5. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido, teniendo en cuenta su distribución conforme a lo establecido en el punto 7 de este artículo.

6. La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad del salario base y plus penoso, y ya se encuentra incluida en el total anual establecido en la tabla del anexo II de este convenio.

7. Se acuerda con carácter general, el disfrute del 50 % de las vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y el disfrute del otro 50 % en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo. Las partes se comprometen a establecer el calendario de vacaciones a primeros de cada año, no más allá del mes de febrero de cada año.

## Artículo 34. *Permisos y licencias*

1. El presente artículo se regirá por lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en todo lo que se oponga a esta.

2. El trabajador o trabajadora, 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) Cuatro días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.
- c) Un día, por matrimonio de hijos.

- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Tres días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) En caso de fallecimiento de parientes de tercer grado (bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos) se concederán dos (2) días naturales de licencia.
- g) Dos días, por traslado del domicilio habitual.
- h) 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), sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

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

En el supuesto de que, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, se 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 veinticinco por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del personal afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. En el caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, se aplicará lo establecido en la legislación vigente. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

El ejercicio de este derecho por parte del personal durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

5. En el caso de excedencia por cuidado de familiares, se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VI

### Extinción de la relación laboral

#### Artículo 35. *Causas y efectos de la extinción*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

#### Artículo 36. *Finiquitos*

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al que la empresa tenga definido.

## Artículo 37. *Jubilación*

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo para las Industrias de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y su Provincia.

## CAPÍTULO VII

### **Faltas y sanciones (texto íntegro capítulo XII-VI convenio general)**

## Artículo 38. *Criterios generales*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

## Artículo 39. *Clases de faltas*

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.

## Artículo 40. *Faltas leves*

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, aún 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 debidas, 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.

## Artículo 41. *Faltas graves*

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 periodo, 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.

## Artículo 42. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo 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.

#### Artículo 43. Sanciones y aplicación

1. 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.

2. 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.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. 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 44. Otros efectos de las sanciones**

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

**CAPÍTULO VII****Prevención de riesgos laborales****Artículo 45. Prevención de riesgos laborales**

Tanto la representación de los trabajadores como la empresa son conscientes de la importancia social que la prevención de los accidentes laborales tiene hoy día. Por ello ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a establecer coordinada y eficazmente las medidas necesarias para conseguir la prevención de los riesgos laborales y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

1. El empresario y el trabajador se comprometen a cumplir y hacer cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los reales decretos que la desarrollan y cualquier otra normativa vigente en esta materia que le afecte directamente.

2. Con carácter general, el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene; asimismo, el trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

**Artículo 46. Equipos de protección individual y vestuario**

La empresa facilitará al trabajador, a su contratación, la ropa de trabajo adecuada, que será renovada según la programación indicada a continuación. Dicha programación no debe excluir la renovación de las prendas deterioradas, en casos concretos y de especiales circunstancias. Se establece la siguiente programación de vestuario:

	VESTUARIO ANUAL		CADA TRES AÑOS	
<b>MARZO</b>	CAMISA MANGA CORTA	2 UNIDADES		
	PANTALÓN	2 UNIDADES		
<b>SEPTIEMBRE</b>	CAMISA MANGA LARGA	1 UNIDAD	CHAQUETÓN	1 UNIDAD
	PANTALÓN	1 UNIDAD		
	FORRO POLAR	1 UNIDAD		
	BUZO O CHAQUETILLA	1 UNIDAD		
	BOTAS DE SEGURIDAD	1 PAR		

Asimismo, será obligatorio proveer de equipos de protección individual a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

**CAPÍTULO VIII****Medio ambiente****Artículo 47. Medio ambiente**

Tanto la representación de los trabajadores como la empresa son conscientes de la trascendencia social que el respeto al medio ambiente tiene hoy día y su importancia para la permanencia y viabilidad empresarial.

En este sentido, ambas partes se comprometen, en el marco del presente convenio, a trabajar coordinadamente para conciliar la eficacia económica con la calidad técnica y la preservación del entorno ambiental, en aras de constituir un proyecto dentro de un marco de desarrollo sostenible.

## CAPÍTULO IX

**Representantes de los trabajadores***Artículo 48. Declaración de principios sindicales*

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier otro punto no reflejado en el artículo se remitirá al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## CAPÍTULO X

**Mejoras sociales***Artículo 49. Complemento IT / AT o enfermedad profesional*

1. En los casos de incapacidad temporal cualquiera que sea su causa, mientras el trabajador esté al servicio de la empresa y con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, el personal relacionado percibirá los siguientes complementos:

1.1. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica y durante el periodo de la baja médica, la empresa garantiza el abono del 100 % de la base de cotización para contingencias generales, correspondiente al mes anterior al que se produzca la dicha baja.

1.2. En caso de que la incapacidad temporal no requiera hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento citado se abonará a partir del decimoquinto día de la baja y hasta el día sesenta de la misma, previo dictamen del médico libremente designado por la empresa a cuyo reconocimiento quedará obligado el trabajador. Si la empresa no designara médico, se presumirá que acepta el pago del complemento.

1.3. En caso de accidente de trabajo se abonará dicho complemento desde el primer día de la baja.

2. El indicado complemento dejará de percibirse si en el transcurso de su proceso de IT se produjese el cese de trabajador por las causas previstas en el presente convenio, o por pase a cualquiera de las situaciones de invalidez previstas en el régimen general de la Seguridad Social.

*Artículo 50. Formación*

La empresa realizará cursos de formación profesional con la finalidad de atender, tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la compañía, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.

En base a los principios expuestos en los párrafos anteriores, esta formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral, aunque, si fuera necesario, se podrá celebrar fuera de la jornada laboral. Si así fuera y, la formación, se celebrase en su totalidad fuera del horario de trabajo, se compensarían dichas horas con horas de descanso.

En prueba de conformidad firman el presente convenio en Málaga, a 19 de abril de 2021.

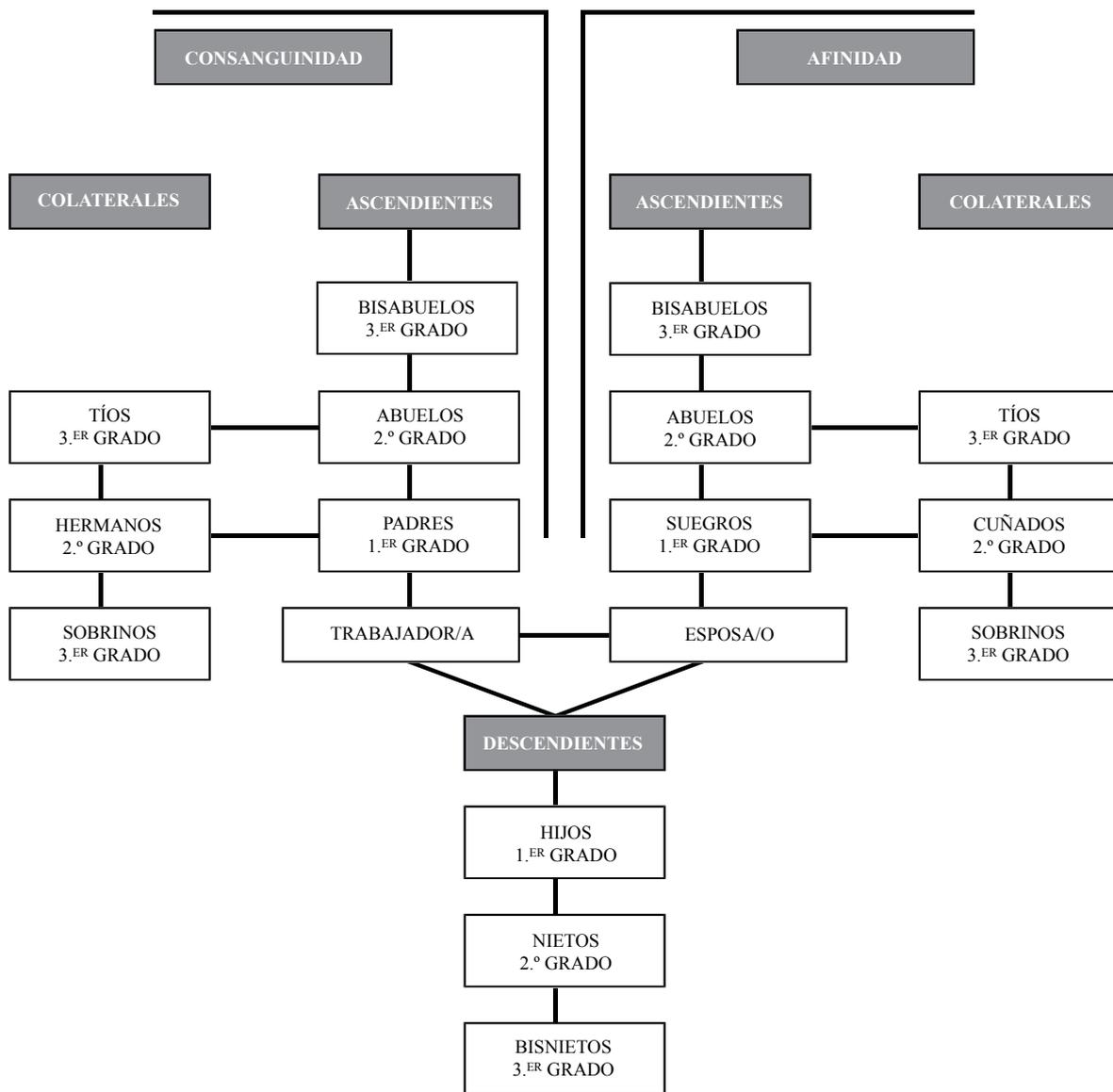
Por la representación de los  
trabajadores

Por la representación de la  
empresa

ANEXOS

ANEXO I

Tabla de parentesco



## ANEXO II

**Tabla definitiva 2020 (base del cálculo para los años 2021-2022)**

<b>TABLAS SALARIALES CONVENIO COMPAÑÍA GENERAL CANTERAS 2020</b>											
	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE (365) 2020</b>	<b>PLUS PENOSO (365) 2020</b>	<b>PLUS EXTRASALARIAL (225) 2020</b>	<b>GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2) 2020</b>	<b>TOTAL 2020</b>	<b>X - 365 2020</b>	<b>X - 365 2020</b>	<b>X - 225 2020</b>	<b>X - 2 2020</b>	<b>TOTAL 2020</b>
<b>GRADO 0</b>	NIVEL 1	60,89	9,14	6,16	2.198,20	31.341	22.224,84	3.334,33	1.385,06	4.396,41	<b>31.340,64</b>
	NIVEL 2	58,30	8,74	6,16	2.114,99	30.087	21.281,32	3.190,40	1.385,06	4.229,98	<b>30.086,75</b>
	NIVEL 3	55,82	8,37	6,16	2.034,96	28.883	20.373,77	3.054,47	1.385,06	4.069,91	<b>28.883,21</b>
	NIVEL 4	53,42	8,02	6,16	1.958,99	27.728	19.498,21	2.926,53	1.385,06	3.917,99	<b>27.727,79</b>
<b>GRADO 1</b>	NIVEL 1	52,06	7,81	6,16	1.916,27	27.071	19.002,46	2.850,57	1.385,06	3.832,54	<b>27.070,63</b>
	NIVEL 2	49,83	7,47	6,16	1.844,72	25.988	18.186,87	2.726,63	1.385,06	3.689,45	<b>25.988,01</b>
	NIVEL 3	47,68	7,15	6,16	1.774,46	24.948	17.403,26	2.610,69	1.385,06	3.548,91	<b>24.947,93</b>
	NIVEL 4	45,61	6,85	6,16	1.708,91	23.949	16.647,64	2.498,75	1.385,06	3.417,82	<b>23.949,27</b>
<b>GRADO 2</b>	NIVEL 1	47,86	7,17	6,16	1.781,57	25.034	17.467,23	2.618,69	1.385,06	3.563,13	<b>25.034,11</b>
	NIVEL 2	43,18	6,47	6,16	1.631,76	22.771	15.760,09	2.362,81	1.385,06	3.263,52	<b>22.771,48</b>
	NIVEL 3	41,29	6,20	6,16	1.569,91	21.860	15.072,43	2.262,86	1.385,06	3.139,82	<b>21.860,17</b>
	NIVEL 4	37,75	5,66	6,16	1.457,93	20.145	13.777,08	2.066,96	1.385,06	2.915,87	<b>20.144,97</b>
<b>GRADO 3</b>	NIVEL 1	45,14	6,77	6,16	1.694,68	23.721	16.475,73	2.470,76	1.385,06	3.389,35	<b>23.720,90</b>
	NIVEL 2	43,18	6,47	6,16	1.631,76	22.771	15.760,09	2.362,81	1.385,06	3.263,52	<b>22.771,48</b>
	NIVEL 3	41,29	6,20	6,16	1.569,91	21.860	15.072,43	2.262,86	1.385,06	3.139,82	<b>21.860,18</b>
	NIVEL 4	39,49	5,93	6,16	1.512,52	20.986	14.412,77	2.162,91	1.385,06	3.025,03	<b>20.985,77</b>
<b>GRADO 4</b>	NIVEL 1	39,49	5,93	6,16	1.512,52	20.986	14.412,77	2.162,91	1.385,06	3.025,03	<b>20.985,77</b>
	NIVEL 2	38,91	5,84	6,16	1.493,95	20.705	14.200,87	2.130,93	1.385,06	2.987,90	<b>20.704,76</b>
	NIVEL 3	38,91	5,84	6,16	1.493,95	20.705	14.200,87	2.130,93	1.385,06	2.987,90	<b>20.704,76</b>
	NIVEL 4	38,91	5,84	6,16	1.493,95	20.705	14.200,87	2.130,93	1.385,06	2.987,90	<b>20.704,76</b>

## ANEXO III

**Tabla definitiva horas extraordinarias 2020 (base del cálculo para los años 2021-2022)**

Se anexan las tablas que servirán de base para el cálculo del incremento para el año 2021.

<b>AÑO 2020</b>	<b>EN EUROS</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>IMPORTE HORA EXTRA</b>
	<b>DE LUNES A VIERNES</b>
0	18,96
1	16,49
2	15,01
3	14,03
4	13,51

El importe de la hora extra para sábados, domingos y festivos será el mismo que de lunes a viernes incrementado en un 25 %.



## ANEXO IV

Tabla definitiva dietas y medias dietas 2020 (base del cálculo para los años 2021-2022)

AÑO 2020	EN EUROS
DIETAS	46,23
MEDIAS DIETAS	15,41

## ANEXO V

## Calendario laboral 2021

2021 CALENDARIO LABORAL CGC MANILVA AÑO 2021																																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DÍAS LABORABLES	HORAS DE TRABAJO
ENERO	FN	S	D	8	8	FN	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	19	152
FEBRERO	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D				20	160
MARZO	FA	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	22	176
ABRIL	FA	FN	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8		20	160
MAYO	FN	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	21	168
JUNIO	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8		22	176
JULIO	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	FL	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	21	168
AGOSTO	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	FN	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	21	168
SEPTIEMBRE	8	8	8	S	D	FL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8			21	168
OCTUBRE	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	NL	FN	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	19	152
NOVIEMBRE	NL	FN	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8		20	160
DICIEMBRE	8	8	8	S	D	FN	NL	FN	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		20	160
																															246	1968	
																															VACACIONES	21	168
																															TOTAL AÑO	225	1800

NOTA: El calendario se ha confeccionado en base a las fiestas locales de Manilva. Las diferentes localidades de la provincia podrán adaptar el mismo a sus propias fiestas locales.

Si alguna de las fiestas locales coincidiese en sábado o no laborable, estas pasarán al día posterior laborable. (FL Manilva, 17 de julio y primer lunes de septiembre).

	REDUCCIÓN TARIFARIA
	POSIBLE TURNO REDUCIDO EN PRODUCCIÓN PLANTA DE ARENA
	FESTIVOS
	NO LABORABLES

## ANEXO VI

**Premio de seguridad para trabajadores de cantera***Bases*

El presente premio de seguridad está destinado al personal de operaciones de cantera de las empresas del grupo HeidelbergCement en España. Quedan excluidos los directores regionales, jefes de cantera, jefes de cantera en training, encargados, directores comerciales y comerciales.

Se establecen las siguientes limitaciones:

- a) No se beneficiarán de este premio, aquellos empleados que hayan sido contratados para cubrir suplencias de tipo vacacional o similar, así como aquellos que se hayan contratado en la modalidad de contrato de obra o servicio determinado, y contrato eventual por circunstancias de la producción, siempre que la duración del contrato sea inferior a un año.
- b) Durante el año 2021, deberá haberse trabajado efectivamente al menos cuatro meses completos.
- c) Se establecerá como condición obligatoria, que los beneficiarios del premio de seguridad han de permanecer en nómina hasta la fecha del pago del presente premio, por lo que no dará derecho a la percepción del mismo a aquel empleado cuyo contrato de trabajo quede extinguido por cualquier razón distinta a la de jubilación.
- d) El premio será proporcional al tiempo realmente trabajado en el ejercicio, a estos efectos no se descontará el periodo vacacional y un único periodo de baja por enfermedad común inferior o igual a cinco días en el año.
- e) Aquellos empleados que se incorporen a la compañía una vez iniciado el ejercicio, percibirán un incentivo en proporción de los meses completos trabajados, siempre y cuando cumplan los apartados a) y b) de las presentes limitaciones.

El premio consiste en la cantidad bruta anual de 543 euros, si se alcanzan los objetivos establecidos en estas bases.

Esta cantidad se incluirá en la nómina y estará sujeta a los impuestos vigentes en el momento del pago.

Se tendrá opción a percibir el 100 % del premio si el número total de accidentes de trabajo con baja laboral computados en el año 2021 del centro es igual a cero.

Se tendrá opción a percibir el 50 % del premio si el número de accidentes de trabajo con baja laboral durante el año 2021 del centro, no excede de uno.

En caso de que el número de accidentes sea superior a uno, no se tendrá derecho al cobro del presente premio. Tampoco se procederá al pago del premio cuando alguno de los accidentes conlleve el fallecimiento del trabajador.

Quedan excluidos los accidentes “in itinere” que no computarán a estos efectos.

Para aquellos casos de traslado a otro centro de trabajo, el empleado se ajustará a los resultados obtenidos en el nuevo centro.

En el caso de que un trabajador sufra un accidente mientras realiza actividades en un centro de trabajo de la compañía diferente al suyo, el accidente será contabilizado allí donde se produzca.

Un trabajador que haya sufrido un accidente laboral con baja pierde el premio.

Se aplicará un 25 % de reducción por cada apercibimiento escrito.

Un trabajador con dos apercibimientos escritos pierde el 100 % del premio.

Un trabajador que haya sido objeto de acción disciplinaria por motivos de seguridad, esto es, suspensión de empleo y sueldo o despido, perderá el 100 % del premio.

Este premio no exime de las obligaciones de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en la actual normativa vigente y en las normas internas de seguridad.



Este premio ha sido creado para el año 2021, por lo que no tiene carácter consolidable para sucesivos ejercicios, ni la compañía queda en modo alguno obligada a mantener en el futuro el actual sistema de premios, ni ningún otro que implique el abono de una retribución salarial adicional al salario fijo que se perciba.

**5529/2021**