

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13082** *Resolución de 2 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo general de la industria salinera.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo general de la industria salinera (código convenio n.º 99010845011997), que fue suscrito, con fecha 9 de julio de 2014, de una parte por la Asociación Ibérica de Fabricantes de Sal (AFASAL), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industria de CC.OO. y la Federación de Industrias Afines de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 2 de diciembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### IV CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA SALINERA 2014-2016

##### Exposición de motivos

El primer Convenio Colectivo General de la Industria Salinera se publicó en el Boletín Oficial del Estado n.º 105 del 2 de marzo de 1997 y extendía su vigencia desde el 1 de enero de ese año hasta el 31 de diciembre de 2001. Llegado su término, se negoció un segundo Convenio General que se publicó en el BOE n.º 123, de 23 de mayo de 2002 y que extendió su eficacia hasta el 31 de diciembre de 2005, Convenio que, a su vez, fue sustituido por el Convenio General para el periodo 2006-2009, vigente hasta la fecha.

El tercer Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, suscrito por FIA-UGT y CC.OO. Industria, como organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, en el Sector y AFASAL, Asociación Empresarial igualmente más representativa en el mismo ámbito, que ha extendido largamente su vigencia, mantuvo la estructura y contenidos fundamentales de los anteriores Convenios Generales, con las lógicas adaptaciones y mejoras que el tiempo exigía y teniendo en cuenta los sucesivos cambios legislativos que vinculan a las partes negociadoras.

Y conforme al espíritu de acuerdo y concordia que se ha venido manteniendo en el tiempo, la Comisión Negociadora ha logrado alcanzar un nuevo compromiso que se materializa en este Cuarto Convenio General, el cual se ofrece a empresarios y trabajadores de la Industria Salinera como contribución a que sus relaciones de trabajo sean más estables y justas.

El nuevo Convenio nace en el marco de una situación económica muy adversa, que se viene dilatando varios años en el tiempo, sin visos de lograrse en breve plazo su reversión, lo que resalta el mérito del acuerdo alcanzado.

El texto consensuado, como no puede ser de otra manera, incorpora las innovaciones y modificaciones introducidas por las leyes en los últimos tiempos, singularmente por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral, o bien se remite a cuanto la normativa establezca en cada momento, evitando una repetición de preceptos que obligue a una corrección futura o a la necesidad de efectuar una interpretación superadora de la dicción convencional.

En todo caso, se pretende que el Convenio sea un instrumento ágil y eficaz para la regulación de las relaciones laborales en el sector, y que al propio tiempo contribuya decisivamente en la eliminación o reducción de la siniestralidad, incremente el grado de formación precisa para el puesto de trabajo e incorpore las medidas necesarias para la igualdad entre hombres y mujeres, extremo de creciente importancia no solo en el ámbito laboral sino en todos los campos de la sociedad.

Más concretamente, se han incorporado al texto las novedades impuestas por la nueva regulación de los Convenios Colectivos, con la creciente importancia de los Convenios de empresa, las modalidades de contratación, la previsión de clasificación profesional y su transformación en grupos profesionales, las modificaciones en materia de tiempo de trabajo y las innovaciones impuestas por las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, así como de conciliación de la vida laboral y familiar, cuestiones de incesante protagonismo en nuestra sociedad actual.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo General de la Industria Salinera los representantes mayoritarios de los trabajadores y empresarios en sus ámbitos respectivos, los cuales se reconocen expresamente legitimación para su negociación: por la representación sindical, la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT) y de Comisiones Obreras Industria (CC.OO. Industria); por la Patronal, la Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL).

### Artículo 2. *Eficacia general y obligacional.*

1. El presente Convenio General obliga a las empresas y trabajadores comprendidos en sus ámbitos funcional, personal y territorial, teniendo naturaleza normativa conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores y dada la representatividad y legitimación de las organizaciones firmantes.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando se dé alguna de la causas expresadas en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y con estricto cumplimiento del procedimiento marcado en dicho precepto, se podrá proceder a inaplicar en la empresa de que se trate las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio que afecten a las materias descritas por el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

#### 1. A) IV Convenio Colectivo General de la Industria Salinera:

Sustituye al III Convenio Colectivo General y establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en el Sector, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

B) Acuerdos Sectoriales Nacionales:

Con carácter periódico, preferentemente anual, desarrollarán aspectos del Convenio Colectivo General y específicamente el establecimiento de los incrementos salariales en el Sector, así como las materias que las partes, voluntariamente, acuerden.

2. Convenios Colectivos Provinciales:

También con el carácter de periodicidad establecido en el apartado 1.B) podrán negociarse, para el ámbito provincial, Convenios que concreten y desarrollen, en dicho ámbito, los contenidos del Convenio General o de los Acuerdos Sectoriales Nacionales, así como las materias específicas que posteriormente se establecen en este texto.

3. A) Convenios de Empresa:

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas en su ámbito, con la prioridad aplicativa que la legislación establece, podrán negociar con sus trabajadores un Convenio de Empresa circunscrito a las materias expresadas en el aludido precepto.

B) Pactos de las empresas en materias específicas:

Sin carácter normativo general y sin participar de la naturaleza de los Convenios Colectivos de Empresa, las empresas podrán acordar en su seno con la representación de los trabajadores pactos específicos que, sin tener carácter interpretativo del Convenio General, regulen materias específicas que desarrollen dicho Convenio General o que no se contengan en el mismo, debiendo notificarse tales pactos a la Autoridad Laboral y a la Comisión Paritaria del Convenio General, a los solos efectos de conocimiento.

Artículo 4. *Concurrencia de convenios.*

Los supuestos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos, conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se resolverán mediante la aplicación de los siguientes principios:

– Principio de jerarquía que establece la prevalencia de Convenio General y, posteriormente de los Acuerdos Sectoriales Nacionales, en su caso, sobre los Convenios Provinciales y sobre los Convenios de Empresas, salvo en cuanto a estos últimos respecto de las materias señaladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

– Principio de seguridad: los Convenios de ámbito provincial o de empresa que estén en vigor cuando inicie su eficacia el presente Convenio General, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta la conclusión de su ámbito temporal, debiendo acogerse, en la siguiente negociación, a lo contenido en el Convenio General y, en su caso, en los Acuerdos Sectoriales Nacionales, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición final de este Convenio y de la prioridad aplicativa de los Convenios de Empresa en las materias que proceda.

– Principio de complementariedad y subsidiariedad: El Convenio General del Sector complementa los contenidos de los Convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.

Artículo 5. *Materias de los diferentes niveles.*

Conforme al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores se especifican las materias de los diferentes niveles de negociación, indicándose que las que son objeto de negociación en el ámbito estatal quedan reservadas al mismo y no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores:

1. Corresponden al Convenio General de la Industria Salinera las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso y periodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Prestación del trabajo.
- Movilidad geográfica y funcional.
- Ascensos.
- Jornada anual y descanso.
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Concepto y estructura de las percepciones económicas.
- Formación profesional.
- Faltas y sanciones.
- Seguridad e Higiene en el trabajo.

2. Las materias reservadas a los Acuerdos Sectoriales Nacionales se refieren a desarrollar, como se prescribe en el artículo 3.1.B) de este Convenio General, aspectos concretos del mismo y, específicamente, el establecimiento de los incrementos salariales en el Sector para el período de vigencia de que se trate, así como aquellas materias que las partes signatarias decidan regular, vigente ya el Convenio General, para todo el ámbito estatal y que no sean específicas de ámbitos inferiores de negociación.

3. Los Convenios Colectivos Provinciales o, en su caso, de empresa, tendrán reservadas en la contratación colectiva las siguientes materias:

- Concreción cuantitativa de las percepciones económicas, de conformidad con la estructura del Convenio General y lo establecido, periódicamente, en los Acuerdos Sectoriales Nacionales.
- Calendario que concrete la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo fijada en el Convenio General.
- Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento aplicables en su ámbito.
- Materias que el Convenio General o los Acuerdos Sectoriales Nacionales puedan remitir al ámbito provincial o de empresa.
- Materias no reguladas en Convenios de ámbito superior.

4. En todo caso, los Convenios Colectivos de Empresa que se celebren tendrán prioridad aplicativa en cuanto a las materias descritas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. *Ámbito funcional.*

Funcional.–El presente Convenio General regula las relaciones de trabajo en la Industria Salinera que es la que tiene por principal objeto la extracción de sal común, incluyéndose las explotaciones salineras marítimas y terrestres que no sean industrias auxiliares de otra principal, específicamente reglamentada. Asimismo comprende las relaciones de trabajo en las instalaciones de aprovechamientos de las aguas madres residuales, siempre que estas se encuentren en las propias explotaciones salineras, en los establecimientos de ellas dependientes o en los trabajos auxiliares de las mismas.

#### Artículo 7. *Ámbito territorial.*

Territorial.–Este Convenio General es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

## Artículo 8. *Ámbito personal.*

Personal.—La normativa de este Convenio es de obligado y general cumplimiento para todas las empresas y personal laboral de las entidades públicas, y trabajadores del Sector tal como se ha definido en el ámbito funcional.

Se excluye el personal de alta dirección comprendido en el artículo 1.3 c) y 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores, que se rige por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Específicamente este Convenio General es de directa aplicación en las relaciones de trabajo de aquellas empresas salineras que no estén vinculadas a un Convenio Provincial o de Empresa.

## Artículo 9. *Ámbito temporal.*

Temporal.—Por su pretensión de otorgar a su normativa un carácter de permanencia y estabilidad, el Convenio General extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre del año 2016. Llegada esta fecha y para evitar vacío normativo, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, en prórrogas anuales, hasta que sea sustituido por otro.

Cualquiera de las dos partes signatarias podrá pedir a la otra, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento previsto o a cualquiera de sus prórrogas anuales y por escrito, la revisión del presente Convenio. Al escrito de denuncia se acompañará propuesta sobre el contenido de la revisión solicitada, debiéndose comunicar, igualmente por escrito, la denuncia y propuesta, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia, salvo que antes del vencimiento de dicho plazo las partes acordaren ampliarla, en cuyo caso la vigencia se circunscribirá al periodo que se pactare.

## Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones más beneficiosas que, con carácter colectivo, estén reconocidas, en convenios de ámbito inferior y anteriores a este, se mantendrán hasta el vencimiento de dichos convenios. Producido el vencimiento, las materias pactadas en este Convenio General se regirán por lo dispuesto en el mismo que, apreciado en su conjunto y siendo posterior, se considera, por las representaciones firmantes, norma más favorable, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición final de este Convenio.

## Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio General supone un todo orgánico, único e indivisible, por lo que si la jurisdicción competente acordara la nulidad de alguno de sus pactos o su ineficacia, se considerará nulo en su totalidad. En tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse, con carácter urgente, para resolver la situación mediante acuerdo y, de no lograrse este, a renegociar el Convenio General en su totalidad.

## TÍTULO I

### De la relación individual de trabajo

#### CAPITULO I

#### Condiciones generales de ingreso

##### Artículo 12. *Ingreso en el trabajo.*

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, y, en ningún caso, antes de que el trabajador cumpla los 16 años.

2. Las empresas tendrán en cuenta el hecho de que el trabajador haya prestado o esté prestando servicio en la misma, con carácter no fijo, a efectos de valorar su experiencia y vinculación con la organización.

3. Las empresas podrán realizar, con carácter previo a la relación laboral, las pruebas de selección que consideren adecuadas para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretendan desempeñarlo.

4. El trabajador será sometido, antes de su admisión en la empresa a un reconocimiento médico inicial y a otros sucesivos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al menos una vez al año.

5. Una vez considerado apto por haber superado dicho reconocimiento médico y las pruebas de aptitud, en su caso, el trabajador quedará vinculado a la empresa por el contrato de que se trate, con sujeción, además, ambas partes, a la legislación laboral y general que le sea de aplicación.

##### Artículo 13. *Período de prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Personal Técnico titulado: 6 meses.
- Personal Administrativo: 2 meses.
- Personal Subalterno: 1 mes.
- Personal de Oficio: 4 semanas.
- Personal Especialista: 4 semanas.
- Peones: 15 días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

La empresa podrá eximir al trabajador del período de prueba, notificándoselo por escrito.

## CAPÍTULO II

**Contratación**Artículo 14. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General.

Se desarrollan, a continuación, las modalidades de contratos más usuales en el Sector.

Artículo 15. *Contrato de fijo de plantilla.*

Este contrato es el que concierne a un empresario y un trabajador para la prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido. Será la modalidad normal de contratación entre empresarios y trabajadores en los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 16. *Contrato para obra o servicio determinado.*

Su objeto es la realización de una obra o servicio determinado dentro del ámbito de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta. Esta duración vendrá determinada por la realización de la obra exigida y se referirá a tareas o actividades directa o colateralmente relacionadas con las propias de la Empresa, pero suficientemente diferenciadas de estas por el volumen adicional de trabajo que representan. El contrato se extinguirá al concluir la obra, teniendo derecho el trabajador a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio y a un preaviso de la extinción, si el contrato es superior a un año, que no será inferior a quince días y que podrá ser sustituido por una cantidad equivalente al salario de esos días.

En todo caso, el contrato tendrá una duración máxima de tres años, ampliable hasta doce meses más, a cuyo término el trabajador adquirirá la condición de fijo de la empresa.

Artículo 17. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Su objeto es atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración máxima será de doce meses dentro de un período de dieciocho.

Artículo 18. *Contrato de interinidad.*

Tiene por objeto:

- Sustitución de trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo.
- Cobertura temporal del puesto de trabajo hasta su provisión definitiva a través del proceso de selección o promoción.
- Sustitución del trabajador que pase a desempeñar el puesto de otro trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo.

Su duración se extiende al tiempo que subsista el derecho a la reserva del puesto de trabajo y su extinción no da derecho a indemnización alguna, si bien deberá preavisarse con una antelación mínima de quince días para supuestos de contrataciones superiores a un año.

El preaviso puede sustituirse por una cantidad equivalente al salario de dichos días.



Artículo 19. *Contratos a tiempo parcial.*

Se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Tienen una duración indefinida o temporal, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Artículo 20. *Contrato de temporada.*

Son aquellos que tienen por objeto trabajos fijos y periódicos pero de carácter discontinuo, sucediéndose año tras año, pero solo durante un lapso de tiempo variable, en la misma época.

Son trabajadores fijos de trabajos discontinuos y han de ser llamados cada vez que comience la actividad, por antigüedad dentro de cada especialidad, entendiéndose el no llamamiento como despido.

Si el trabajador no concurriera por fuerza mayor o por causa que no le sea imputable conserva su derecho a posterior llamamiento.

A los representantes de los trabajadores se les notificará anualmente las llamadas que, de este tipo de trabajadores, se hayan producido en el año.

Artículo 21. *Contrato para la formación.*

Tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las reglas contenidas en el número 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Principio de igualdad e información en la contratación.*

Los trabajadores contratados en cualquiera de las modalidades anteriormente señaladas tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los trabajadores fijos de plantilla, salvo las limitaciones que deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los representantes de los trabajadores, serán informados de las contrataciones efectuadas y de las previsiones anuales y, a petición de estos, se convocará reunión para que sean oídos en las propuestas que, en materia de contratación, quieran plantear a la empresa.

### CAPÍTULO III

#### **Clasificación profesional y formación**

##### *Sección I. Clasificación profesional*

Artículo 23. *Normas generales.*

##### **Grupos Profesionales.**

Los trabajadores, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones de cada Grupo profesional que se establecen a continuación, serán obligatoriamente clasificados en Grupos Profesionales.

Los actuales puestos de trabajo, y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio.



Asimismo, las extintas categorías profesionales se ajustarán igualmente a los Grupos profesionales definidos en este Convenio en los términos expresados en los diferentes Anexos del mismo.

#### Artículo 24. *Factores para la clasificación.*

Los factores que definen los Grupos profesionales y en consecuencia la clasificación profesional de los trabajadores y su pertenencia a un determinado Grupo, son los siguientes:

- **Conocimientos:** Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- **Mando:** Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del trabajador.
- **Iniciativa/Autonomía en el trabajo:** Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.
- **Complejidad:** Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- **Responsabilidad:** Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

#### Artículo 25. *Grupos profesionales.*

En atención a los mencionados criterios se establece una estructura profesional con 4 Grupos profesionales:

- Grupo 1. Técnicos.
- Grupo 2. Administrativos.
- Grupo 3. Personal de oficio.
- Grupo 4. Personal operario.

#### Artículo 26. *Funciones:*

- Grupo 1. Técnicos.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio –a nivel de diplomatura, ingeniería técnica o FP2 (Grado Superior completado con un período de experiencia profesional relevante específica en su función).

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Personal Técnico con título superior.
- Personal Técnico con título medio.
- Capataz general.

- Técnico Salinero.
- Maestro de taller.
- Encargado de servicio.

#### Grupo 2. Administrativos.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación Mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior (FP2) específico de su función.

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Jefe de 1.º
- Jefe de 2.º
- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Auxiliar.
- Ordenanza.

#### Grupo 3. Personal de oficio.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación Mínima: equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) completado con experiencia profesional.

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Oficial de 1.ª
- Oficial de 2.ª
- Oficial de 3.ª
- Especialista de 1.ª
- Especialista de 2.ª
- Especialista de 3.ª
- Peón.

#### Grupo 4. Personal operario.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención aunque no formación específica.

Formación Mínima: Para los trabajadores de nuevo ingreso, la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Para mejor conocimiento e interpretación, las extintas categorías profesionales siguientes son las que integran este grupo:

- Vigilante.
- Almacenero.
- Basculero.

- Personal de limpieza.

Artículo 27. *Adaptación a la nueva clasificación profesional.*

Durante la vigencia del presente Convenio General las empresas afectadas por el mismo, conforme a los criterios que en esta Sección se contienen, adaptarán las anteriores Categorías Profesionales a los Grupos Profesionales que aquí se regulan.

Artículo 28. *Personal de nueva incorporación.*

El personal de nueva incorporación a las empresas será incluido en el grupo profesional que corresponda, debiendo la empresa informar de su decisión a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Mediación de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria de este Convenio podrá mediar en los casos en que por existir discrepancia, la empresa y la representación de los trabajadores, conjunta o separadamente soliciten su intervención.

*Sección II. Formación*

Artículo 30. *Principios generales.*

De conformidad con el IV Acuerdo Nacional de Formación (publicado por Resolución de 3 de mayo de 2006, por la Dirección General de Trabajo), y con expresa adhesión al mismo, las partes firmantes del presente Convenio General asumen el deber de impulsar y extender entre empresas y trabajadores una formación que responda a sus necesidades, mejore su capacitación profesional, se adecue a los requerimientos del mercado de trabajo y a las demandas de las empresas, contribuyendo a la mejora de la productividad y competitividad de las mismas, al tiempo de mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados.

Artículo 31. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

Se constituye, en el ámbito del presente Convenio General, una Comisión Paritaria Nacional de formación compuesta por cuatro representantes designados por AFASAL y cuatro designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del citado Convenio General.

Su función básica es adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y facilitar la formación profesional, de conformidad con el IV Acuerdo Nacional de Formación.

A tal fin:

A. Podrán realizar los necesarios estudios, bien directamente o a través de empresas especializadas, para conocer las necesidades de mano de obra en el Sector y sus correspondientes cualificaciones.

B. Podrán proponer y ejecutar acciones formativas en diversas modalidades y niveles tanto a través de los organismos correspondientes como directamente por las empresas.

C. Coordinarán el desarrollo de la formación en el Sector, procurando su homogeneización y evaluando sus resultados.

D. Elaborarán planes de formación continua en las empresas, priorizando las acciones a desarrollar en aras a los principios del artículo anterior.

## CAPÍTULO IV

### Organización y prestación del trabajo

#### Sección I. Organización del trabajo

##### Artículo 32. Ordenación del trabajo.

1. Corresponde al empresario o persona en quien este delegue la ordenación del trabajo conforme a lo establecido en el presente Convenio y demás disposiciones vigentes estando obligado el trabajador a realizarlo, respetándose siempre la dignidad humana del trabajador y su capacidad real con especial consideración a los disminuidos que, en su caso, presten servicios.

Los representantes de los trabajadores, caso de conflicto, deberán ser oídos por la empresa, sin perjuicio de las acciones administrativas o jurisdiccionales que correspondan al trabajador.

2. El trabajador, en consecuencia, está obligado a cumplir las decisiones e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas, colaborando diligentemente en cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro de su competencia profesional. Se incluyen las tareas indispensables y complementarias para el desempeño de su función principal, así como el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

3. La ordenación del trabajo tiene por fin alcanzar en la empresa un nivel de productividad adecuado a la utilización óptima de los recursos y a mejorar las condiciones de vida y laborales de sus trabajadores.

4. Para lograr dicho nivel de productividad se requiere la colaboración responsable de la dirección de la empresa y de los trabajadores, correspondiendo, a la primera, la organización y ordenación del trabajo y a los segundos, directamente o a través de sus representantes, informes e iniciativas a tal fin.

##### Artículo 33. Contenido de la organización.

La organización del trabajo se extenderá a las siguientes cuestiones:

1.º La exigencia de la actividad normal: viene determinada por lo convenido al respecto en el contrato y la clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio General del Sector, los Convenios, de ámbito inferior y en su defecto, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2.º La actividad normal a las que están obligados los trabajadores podrá verse incrementada, temporalmente y por necesidad urgente, para prevenir o remediar accidentes o daños sufridos, debiendo el empresario indemnizar, conforme a las normas aplicables, a los que, por estas causas, vengán obligados a prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado. Todo ello con conocimiento previo de los representantes de los trabajadores.

3.º La adjudicación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda realizarla actividad que le es exigida, debiendo los operarios dar cuenta inmediata a su jefe directo de los entorpecimientos que observen en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que adviertan en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que deberán mantener en estado de funcionamiento en lo que de ellos dependa, quedando prohibida salvo autorización expresa del empresario o representantes, su utilización fuera de los centros de trabajo o de la jornada laboral.

4.º El empresario viene obligado al cumplimiento de la normativa de prevención de accidentes, básicamente contenida en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y Disposiciones que la desarrollen, en aras de ofrecer a sus

trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Consecuentemente, los trabajadores deben usar adecuadamente las máquinas, herramientas, aparatos y cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad y utilizar correctamente los sistemas de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

5.º Los trabajadores, directamente o a través de sus representantes sindicales, podrán plantear ante la empresa en la que presten servicios las reclamaciones a las que se crean con derecho, debiendo los empresarios resolverlas en el más breve plazo posible, a fin de evitar la utilización de las vías administrativas o jurisdiccional que, en cualquier caso, quedan abiertas a los reclamantes.

Artículo 34. *Examen periódico de las cuestiones de organización del trabajo.*

Los representantes de los trabajadores podrán proponer a la empresa y esta viene obligada a convocarla, la celebración de una reunión anual en la que sean oídos sobre las cuestiones de organización del trabajo que quieran plantearles, así como sobre aquellos elementos novedosos que puedan aconsejar cambios en los sistemas de trabajo.

*Sección II. Sección del trabajo.*

Artículo 35. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas, o profesionales, que se requieran para desarrollar el trabajo de que se trate, con notificación a los representantes de los trabajadores, con carácter periódico.

Artículo 36. *Trabajos de categoría superior.*

1. Por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si esta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar obligatorio, incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

## Artículo 37. *Trabajos de categoría inferior.*

1. La empresa, por razones técnicas u organizativas, podrá asimismo destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior categoría, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

## Artículo 38. *Personal con capacidad disminuida.*

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional, salvo que la disminución de la capacidad sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso se le garantizará la retribución anterior, si no recibe alguna prestación económica de la Seguridad Social.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

## Artículo 39. *Movilidad geográfica.*

De conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá trasladar a su personal a otros centros de trabajo en el que presten sus servicios, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La decisión del traslado deberá notificarse por la empresa al trabajador y a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a su efectividad. Ningún traslado dará lugar a pérdida de los derechos adquiridos por el trabajador, al que se mantendrán sus condiciones económicas y profesionales.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se detallan más adelante.

Asimismo, conforme a lo prevenido por el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien



por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables en caso de desplazamiento de duración superior a 3 meses.

Siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

1. Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella. En todo caso el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

2. Si el desplazamiento es superior a un año e implica cambio de residencia, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y de su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3. En los desplazamientos de duración superior a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador o por mutuo acuerdo se estará a lo que las partes hayan pactado libremente.

5. Cuando se produzcan situaciones excepcionales por aplicación de los anteriores criterios podrá acudir a la Comisión Paritaria de este Convenio General y se estará a lo que, en ella, se acuerde.

6. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de la aplicación de este artículo.

#### Artículo 40. *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 trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador 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 trabajador afectado tenga necesidad de realizar una comida fuera de su residencia habitual y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.

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

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los convenios colectivos de ámbito inferior.



## Artículo 41. *Locomoción.*

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio.

## Artículo 42. *Promoción en el trabajo.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, pudiendo tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- A) Titulación adecuada.
- B) Conocimiento del puesto de trabajo.
- C) Historial Profesional.
- D) Haber desempeñado satisfactoriamente función de superior categoría profesional.
- E) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

3. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de los sistemas objetivos de promoción y conocerán las pruebas realizadas en virtud de los mismos.

## Artículo 43. *Residencia habitual.*

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la del domicilio o residencia que, con tal carácter, haya señalado este, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a esta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan, durante el transcurso de la relación laboral, y que no se haya comunicado por esta a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio General y demás normativa que sea de aplicación.

3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a esta.

## CAPÍTULO V

### Percepciones económicas

## Artículo 44. *Conceptos.*

Existen dos tipos de retribuciones: salariales y extrasalariales:

- A. Salariales.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta

ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Tienen este carácter:

– Salario base: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo a la unidad de tiempo y para cada categoría profesional.

– Complementos salariales o cantidades que, en su caso, se fijan atendiendo a:

Condiciones personales del trabajador, como la antigüedad.

Al puesto de trabajo: tales como la derivada de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

A la cantidad o a la calidad del trabajo realizado, tales como primas, incentivos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

A la situación y resultados de la empresa como las cantidades que éstas abonen a sus trabajadores.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

#### B. Extrasalariales.

Las retribuciones extrasalariales son percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo, o para cubrir necesidades no imputables al trabajador.

Tienen este carácter:

– Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

– Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

– Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

#### Artículo 45. *Estructura de las percepciones económicas en los Convenios provinciales y en los de empresa.*

Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de cuantos trabajan en el Sector, las partes signatarias del presente Convenio General considera necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas de los Convenios Provinciales y de los de Empresa, conforme a las estipulaciones de los artículos siguientes.

Los conceptos son los siguientes:

– Salario base.

– Gratificaciones extraordinarias.

– Pluses salariales: Asistencia, Antigüedad, Prima de Extracción, Nocturnidad y Turnicidad.

– Pluses extrasalariales: Dietas, Gastos de transporte, Ropa de trabajo,...

#### Artículo 46. *Devengo del salario.*

1. El salario base se devengará todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, establezcan los convenios provinciales o, en su caso, de empresa, respetando el salario base garantizado (S M G), si bien se entiende en todo caso sin perjuicio de lo que al respecto pudieren establecer los convenios de empresa en las materias en que, conforme a ley, sean prevalentes.

2. Los pluses salariales de convenio, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría fijen los convenios provinciales o de empresa.

La antigüedad, sin embargo, se devenga por días naturales y conforme al artículo 51 de este Convenio General.

3. Los pluses extrasalariales de convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los convenios provinciales o de empresa.

#### Artículo 47. *Pago del salario y anticipos.*

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior a un mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos operando como límite el último día laborable de cada mes, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2. Se destinará al pago, la hora siguiente a la finalización de la jornada ordinaria y, si se hace en horario de trabajo y nunca por tiempo superior a una hora, la jornada se prolongará en el mismo tiempo.

3. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### Artículo 48. *Absorción y compensación.*

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los Convenios Provinciales o de empresa tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicable, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que estas sean superiores en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente se hayan pactado como no absorbibles.

3. La absorción y compensación solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

#### Artículo 49. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias que se abonarán, salvo acuerdo en otro sentido en el seno de la empresa, el último día hábil de los meses de julio, diciembre y marzo.

2. La cuantía de dichas pagas extraordinarias será la siguiente:

Las de julio y diciembre: 30 días de salario base + antigüedad.

La de marzo: 15 días de salario base + antigüedad.

3. Estas pagas se devengarán mensualmente y al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones proporcionalmente en razón al tiempo de servicio, computándose las fracciones mensuales de más de 15 días como meses completos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la las gratificaciones extraordinarias proporcionalmente.

#### Artículo 50. *Corrección del absentismo: Plus de asistencia y actividad.*

Las partes firmantes del presente Convenio, reconociendo el grave problema que para la productividad y economía de las empresas, particularmente, y para la sociedad, de modo general, supone el absentismo, cuando supera determinados niveles, abogan por su reducción y, a tal efecto, buscando un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, en los convenios colectivos de ámbito inferior a este, se deberá

incluir un plus de asistencia y actividad, que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible.

#### Artículo 51. *Complemento de antigüedad.*

Se establece, como complemento personal del trabajador, un premio de antigüedad consistente en dos trienios y sucesivos quinquenios, con un máximo de cinco.

La cuantía del complemento será de un 5% del salario base por cada trienio y un 10% del mismo por cada quinquenio, según las tablas vigentes en cada categoría, al vencimiento de dichos trienios y quinquenios.

El derecho a la percepción a estos aumentos por años de servicio se cuenta desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del período de prueba y comienza a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

#### Artículo 52. *Prima de extracción.*

Los Convenios de ámbito inferior a este Convenio General podrán establecer una prima de extracción que retribuirá un mayor rendimiento en el normal exigible en la extracción de sal y solo la devengarán, por tanto, los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, que participen directamente en dichas tareas extractivas.

Los Convenios de ámbito inferior partiendo de lo que debe entenderse, en cada empresa, como rendimiento normal exigible –que será objeto de negociación y acuerdo con la representación sindical–, establecerán, en su caso, una escala gradual por número de toneladas extraídas, con la que se correspondan los distintos valores de la prima.

#### Artículo 53. *Nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno consistente en el 20% del salario base de su categoría.

Si el tiempo de trabajo nocturno fuese inferior a cuatro horas se abonará el plus según el número de horas efectivamente trabajadas. Si las horas de trabajo nocturno excedieran de cuatro, se abonará el plus correspondiente a la jornada completa.

#### Artículo 54. *Turnicidad.*

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal, previsto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

5. Los trabajadores sometidos a turnos lo que implicará necesariamente la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, recibirán un plus de turnicidad consistente en un 10% del salario base.

Este plus, en su caso, será compatible con el de nocturnidad.

Artículo 55. *Pluses extrasalariales: dietas, gastos de transporte y ropa de trabajo.*

En cuanto a las dietas se estará a lo que se contiene en el artículo 40 de este Convenio General, debiendo los convenios colectivos de ámbito inferior fijar el importe de la media dieta y dieta completa.

En lo relativo a los gastos de transportes se estará a lo que dispone en el artículo 41 de este texto.

Ropa de trabajo:

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos en zonas de humedad se les proporcionará ropa de agua adecuada.

Artículo 56. *Salario mínimo anual garantizado.*

Todo trabajador del Sector, con jornada completa, tendrá un salario mínimo anual garantizado fijado en euros brutos según se especifica en el artículo siguiente.

Este S.M.A. es por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal y conforme al Calendario Anual, excluyéndose el plus de antigüedad, de nocturnidad y turnicidad, la prima de cosecha y los pluses extrasalariales en general.

Lo dicho anteriormente se entiende en todo caso sin perjuicio de lo que al respecto pudieren establecer los convenios de empresa en aquellos casos en que, conforme a ley, sean prevalentes.

Artículo 57. *Salario mínimo anual garantizado (S.M.A.G.) en el sector.*

El salario mínimo anual garantizado en el sector será el que para cada anualidad se determine en el Acuerdo Estatal Sectorial correspondiente, suscrito conforme a lo previsto en el artículo 3.1.B) de este Convenio Colectivo General, a cuyos términos se realiza expresa remisión. Ello se entiende asimismo, sin perjuicio de lo que al respecto pudieren establecer los convenios de empresa en aquellas materias en que, conforme a ley, sean prevalentes.

Artículo 58. *Indemnización por muerte e incapacidad permanente.*

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

A. 2.500,00 € para caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

B. 12.000,000 € para caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán al cónyuge o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

Artículo 59. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria anual, durante el período de vigencia del presente Convenio, será:

- En el año 2014: 1.748 horas de trabajo efectivo.
- En el año 2015: 1.748 horas de trabajo efectivo.
- En el año 2016: 1.748 horas de trabajo efectivo.

2. La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio.

3. Aquellos convenios provinciales o, en su caso, de empresa que tengan una jornada inferior a la señalada en el presente convenio la mantendrán como condición más beneficiosa.

4. Cada convenio provincial o, en su caso, de empresa, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada laboral anual pactada.

De no existir convenio provincial o de empresa, en el ámbito de esta, se establecerá por acuerdo el calendario entre la empresa y los representantes de los trabajadores para distribuir igualmente la jornada laboral anual pactada.

5. Los calendarios laborales que a través de los convenios provinciales o de empresa o de acuerdos en el seno de estas, se establezcan, tendrán en cuenta las fiestas que rijan en cada Comunidad Autónoma, en cada anualidad y las dos fiestas locales de cada Municipio.

6. En cualquier caso, en el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34, apartado 3, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los descansos mínimos entre jornadas. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, de conformidad con lo prevenido en el artículo 34.2 del referido Estatuto de los Trabajadores.

7. En cada centro de trabajo se expondrá, en lugar visible, el calendario laboral pactado vigente en la anualidad correspondiente.

#### Artículo 60. *Prolongación de jornada.*

Los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, podrán prolongar su trabajo el tiempo necesario a tales fines. Tales horas tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, aunque no computarán como tales. Se compensarán preferiblemente por descanso.

#### Artículo 61. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el calendario laboral, conforme se contiene en el artículo 59, salvo que tengan por fin prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2. La realización de horas extraordinarias será, por su propia naturaleza, voluntaria, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor y no podrán exceder de 80 al año, conforme al n.º 2 del artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre que no se perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

Las compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope de 80 horas como máximo anual.

Si se opta por el abono de las horas extras, su cuantía no podrá, en ningún caso, ser inferior al valor de la hora ordinaria y se determinará en los Convenios Provinciales, en los de Empresa o mediante acuerdo en el seno de estas.

4. Las partes del presente Convenio, dada la situación del mercado laboral, muestran su deseo de que se realicen el menor número posible de horas extraordinarias, en pro de nuevas contrataciones laborales.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a l trabajador en el recibo correspondiente.



## Artículo 62. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio General tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración.

2. El derecho a vacaciones retribuidas no es sustituible por compensación económica en ningún caso.

3. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual, no hubiesen completado un año efectivo de servicios en la empresa solo tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Del mismo modo, el personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses que haya trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión previsto en los artículos 88.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

5. El disfrute de las vacaciones, como norma general, tendrá carácter ininterrumpido, salvo pacto en contrario.

6. En las salinas marítimas el empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la época de cosecha, previa notificación a los representantes de los trabajadores.

7. Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los tres últimos meses antes de la iniciación de las mismas, a excepción de la prima de cosecha.

## Artículo 63. *Licencias.*

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 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 encuentran 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 los casos de matrimonio.

B. Dos días naturales por nacimiento de hijo o adopción, a los que, en caso de enfermedad grave de la madre o del recién nacido, se añadirán dos días naturales más.

C. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

D. Un día que habrá de ser el de la fecha de celebración de la ceremonia por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

E. Un día por traslado del domicilio habitual.



F. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando el trabajador en centro de enseñanza de carácter público o privado reconocido.

G. Un día al año por asuntos propios.

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.

2. En las mismas condiciones que en 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. 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 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 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá decidir el pase del trabajador a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad de acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores 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. Tendrá el mismo derecho quién 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las parejas de hecho se equiparan en esta materia de licencias a los matrimonios civiles si así se lo reconoce la legislación aplicable de su Comunidad Autónoma, sin perjuicio de lo que se contiene en la Disposición Adicional 3.<sup>a</sup>

Artículo 64. *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de un año. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalentes al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

## CAPÍTULO VII

### Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 65. *Causas y efectos de la suspensión.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
  - a. Mutuo acuerdo de las partes.
  - b. Las consignadas válidamente en el contrato.
  - c. Incapacidad temporal de los trabajadores.
  - d. Maternidad, paternidad y demás supuestos contemplados en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.
  - e. Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social o sustitutorio.
  - f. Ejercicio de cargo público representativo. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
  - h. Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
  - i. Fuerza mayor temporal.
  - j. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo.
  - k. Excedencia forzosa.
  - l. Por el ejercicio del derecho de huelga.
  - m. Cierre legal de la empresa.
  - n. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 66. *Excedencia.*

La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria o por cuidado de familiares:

– 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.

– Voluntaria: 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 solo podrá

ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

– Por cuidado de familiares: 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado (por cuidado de familiares), cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se hubiera o se produjeran en la empresa y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el período de excedencia no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad y si lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso, a no ser que la excedencia se hubiera otorgado específicamente a tal fin.

#### Artículo 67. *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.

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen disciplinario de faltas y sanciones

#### Artículo 68. *Régimen de faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 69. *Calificación de la falta.*

Las empresas calificarán las faltas cometidas en leves, graves o muy graves, atendiendo a las circunstancias de las mismas y a la responsabilidad del autor.

Dicha valoración y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la Jurisdicción Laboral.

## Artículo 70. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. 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.
3. 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.
4. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. 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.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas fundadas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, o, a terceras personas ajenas a la empresa siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos a aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización o sin causa que lo justifique, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. 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.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

## Artículo 71. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendados, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad Laboral, 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.
6. 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.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9. 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.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad normal o pactada.

11. Proporcionar datos reservados o información de la empresa o centro de trabajo a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

12. 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.

13. 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.

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

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

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

## Artículo 72. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

3. 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.

4. 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.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

7. La competencia desleal.

8. Los malos tratos de palabras u obras o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves, a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ejerza y, dentro de él, el acoso sexual. El perjudicado podrá acudir a la dirección de la empresa o a los representantes de los trabajadores, dando lugar su denuncia a la apertura automática de expediente contradictorio.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

12. La desobediencia continuada o persistente en materia laboral.

13. 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.

14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

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

16. La imprudencia temeraria 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.

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

#### Artículo 73. Sanciones.

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

A. Faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

B. Faltas graves:

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

C. Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.
2. Despido.

#### Artículo 74. Aplicación de las sanciones.

1. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, 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.

2. Previamente a la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, en todos los casos y a los demás trabajadores en los supuestos de falta grave o muy grave, 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.

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

#### Artículo 75. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 76. 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, anotando también la reincidencia en las faltas leves.



Dichas anotaciones no podrán ser tenidas en cuenta, salvo reincidencia, cuando transcurran:

- 90 días de la imposición de la falta leve.
- 180 días de la imposición de la falta grave.
- 360 días de la imposición de la falta muy grave.

## CAPÍTULO IX

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 77. *Principios generales.*

Las partes signatarias del presente Acuerdo subrayan la necesidad de la prevención de los riesgos profesionales, evitándolos y evaluándolos para combatirlos y el consecuente derecho a una permanente información, consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva.

Para todo ello se tendrá especialmente en cuenta lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrollen.

#### Artículo 78. *Comité de Salud Laboral.*

Se constituye, en el ámbito del presente Convenio General, un Comité Paritario de Salud Laboral constituido por cuatro representantes empresariales y cuatro de los trabajadores.

Su función básica consiste en evitar la siniestralidad a través de la formación e información adecuada y la planificación de la prevención.

A tal fin:

- Adaptarán las prescripciones de la Ley de Riesgos Laborales a las características del Sector.
- Promoverán cuantas medidas consideren oportunas tendentes a mejorar la situación en el Sector en esta materia, extendiendo la preocupación por la seguridad a todos los niveles, en pro de crear una cultura de la prevención.
- Acometerán programas de formación en este campo, describiendo los riesgos más frecuentes en la actividad del Sector y el modo de evitarlos.
- Coordinarán, a nivel nacional la actividad de las empresas procurando homogeneizar sus actuaciones en este campo y evaluando sus resultados.

#### Artículo 79. *Formación en materia de prevención.*

Las empresas, a través de técnicos preventivos, impartirán, anualmente, a todos sus trabajadores, un curso de formación en materia de prevención de riesgos laborales, de cuatro horas de duración, dentro de la jornada laboral y con abono de los salarios correspondientes.

Dicho curso versará básicamente sobre los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas aplicables.



## TÍTULO II

### De los representantes de los trabajadores

#### CAPÍTULO ÚNICO

#### Representación unitaria y representación sindical

##### *Sección I. Representación unitaria*

##### Artículo 80. *Órganos de la representación unitaria.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, conforme al Título II del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 81. *Delegados de Personal.*

Son los representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Igualmente podrá elegirse un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 o 10 trabajadores si así lo decidieran estos por mayoría.

##### Artículo 82. *Comités de Empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

##### Artículo 83. *Composición y competencias de los Comités de Empresa.*

Los Comités de Empresa tendrán las funciones que le atribuye el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y lo formarán el número de miembros que se determina en el Artículo 66 de dicho Estatuto.

##### Artículo 84. *Competencias de los Delegados de Personal.*

Los Delegados de Personal ejercen su representación de forma mancomunada, es decir, de común acuerdo y tienen, en el ámbito de dicha representación, las mismas competencias y funciones que vienen, por Ley, atribuidas a los Comités de Empresa.

##### Artículo 85. *Garantías de los Delegados de Personal y miembros del Comité.*

Los representantes de los trabajadores citados gozarán de las garantías que se estipulan en el artículo 68 del Título II del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad, por lo que respecta al crédito de horas mensuales retribuidas, de que podrá acumularse en uno o varios de los Miembros del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

##### *Sección II. Representación sindical*

##### Artículo 86. *Órganos de la representación sindical.*

La representación sindical dentro de la empresa se articula en las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales.

## Artículo 87. *Secciones sindicales.*

Son instancias organizativas internas del Sindicato de que se trate que ostentan ante el empresario la representación de sus afiliados en el ámbito en que se hayan constituido.

## Artículo 88. *Competencias de las secciones sindicales.*

Conforme a la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, gozan de los siguientes derechos:

- Podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical pero todas estas actividades habrán de hacerlas fuera de las horas de trabajo y no perturbando la actividad normal en la empresa.
- Recibir la información que le sea remitida por su Sindicato.
- Presentar candidaturas en las elecciones a órganos de representación unitaria.
- Podrán ejercitar el derecho de huelga.

## Artículo 89. *Delegados sindicales.*

Son los trabajadores que representan a las Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo por lo que su designación está condicionada a la previa constitución de dichas Secciones y su ámbito de actuación es coincidente con el de las Secciones Sindicales a las que representan.

Podrán acumular sus horas sindicales con las de los miembros del Comité de su misma Organización Sindical.

## Artículo 90. *Número de Delegados sindicales.*

Conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, cuando los Sindicatos a los que representan los Delegados hayan obtenido el 10% de los votos en la elección de Miembros del Comité de Empresa, se aplicará la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.000 en adelante: Cuatro.

Si han obtenido entre el 5 y el 10% les corresponde un solo Delegado cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.

## Artículo 91. *Competencias, funciones y garantías de los Delegados sindicales.*

Tendrán las competencias y funciones que les otorga la Ley Orgánica de libertad sindical y específicamente:

- Derecho a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- Asistencia a las reuniones de los Comités de Empresa y a las de seguridad laboral y formación, con voz pero sin voto.
- Ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Gozarán de las mismas garantías que las establecidas legalmente para los Miembros de los Comité de Empresa y al crédito de horas mensuales retribuidas de que estos disponen, pudiendo acumular dichas horas a otros miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma Sección Sindical.

## TÍTULO III

**Procedimientos voluntarios de solución de conflictos**

## CAPÍTULO ÚNICO

**Del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**

Artículo 92. *Del objeto, ámbito y procedimientos de solución.*

Las partes signatarias del presente Convenio General hacen suyo íntegramente el contenido del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), suscrito, de un parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y, de otra parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y publicado en el BOE n.º 46 de 23 de febrero de 2012, mediante Resolución de 10 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo, así como el Procedimiento de Solución de Conflictos recogido en el mismo Acuerdo con las modificaciones que correspondieren derivadas del articulado del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las partes del presente Convenio General deciden aplicar en el ámbito del sector el contenido de dicho Acuerdo en sus propios términos y de conformidad con su normativa de aplicación.

## TÍTULO IV

**Comisión Paritaria del Convenio General**

## CAPÍTULO ÚNICO

**Constitución, funciones y procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria**

Artículo 93. *Constitución de la Comisión Paritaria.*

Conforme al artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros, designados, por mitad, por la representación Sindical y Empresarial, con las funciones que se especifican seguidamente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria han de adoptarse por unanimidad, teniendo los que supongan interpretación del Convenio, idéntica eficacia que la norma interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes signatarias del presente Convenio y conforme al procedimiento que se señala en el artículo siguiente.

Artículo 94. *Funciones y procedimientos de actuación de la Comisión Paritaria.*

## 1. Funciones:

La Comisión Paritaria del artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- A. Interpretación de todos los preceptos del Convenio General.
- B. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- C. Mediar y, en su caso, intentar la conciliación a instancia de cualquiera de las partes; asimismo y previo acuerdo de las partes, arbitrará en las cuestiones y conflictos colectivos que la aplicación del Convenio puede suscitar, siempre a solicitud de ambas partes.

D. Cuantas funciones ayuden a la mejor eficacia del Convenio, dictaminando, a petición de las partes, en cuantas dudas y discrepancias se les planteen.

E. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración en orden a obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

F. Cualesquiera otras que le atribuya la legislación vigente.

2. Procedimiento de funcionamiento:

A. La parte que le estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, por escrito, planteándole la cuestión que estime debe conocer y, en su caso, resolver, por entender entra en su competencia.

B. El escrito necesariamente contendrá:

- Exposición del asunto que se plantea.
- Fundamentación, en su caso, que entienda el proponente que le asiste.
- Propuesta o petición que se formula.

C. El escrito se remitirá por la parte proponente a la otra para que, de común acuerdo fijen fecha de reunión que necesariamente será en el término de 15 días y en la que se estudiará el asunto planteado.

D. La Comisión podrá recabar cuanta información estime oportuna para un mejor conocimiento del asunto, otorgando al proponente un plazo que no podrá exceder de 7 días para que la aporte.

E. En la reunión convocada se intentará lograr acuerdo, teniendo la parte Sindical y Patronal un único voto, cada una, cualquier que sea el número de los asistentes.

Tanto si se logra acuerdo como si no, se redactará resolución o dictamen escrito, respectivamente en el plazo de 15 días, tras la última reunión celebrada. No obstante, transcurrido este período sin producirse ninguna contestación, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional oportuna para su ejercicio por las partes.

Disposición adicional primera. *Comisión para el Estudio de la Antigüedad.*

Durante la vigencia del presente Convenio General, una Comisión Paritaria formada por AFASAL, de una parte, y de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. Industria y FIA-UGT, firmantes del mismo, estudiarán y analizarán la congelación del plus de antigüedad, sus consecuencias económicas para las partes y las alternativas posibles a dicha congelación.

Disposición adicional segunda. *Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.*

Sin perjuicio de lo que se señala en el artículo 33 n.º 4 de este Convenio General y en el Capítulo IX de su texto «Prevención de Riesgos Laborales» (artículos 77 a 79) se crea una Comisión Paritaria formada por AFASAL, de una parte, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. Industria y FIA-UGT, firmantes del mismo, con la finalidad de negociar de modo inmediato un Acuerdo específico de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Industria Salinera, en el que, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrollan, se contenga el marco de derechos y obligaciones en esta materia, en pro de una reducción de las tasas de siniestralidad.

Disposición adicional tercera. *Parejas de hecho.*

A los miembros de parejas de hecho, incluidos en el ámbito funcional y personal del presente Convenio General, siempre que figuren como tales en el correspondiente Registro, les será de aplicación, en su caso, cuantos derechos se contienen en el mismo siempre que no existieran litigios o reclamaciones de anteriores uniones.

Disposición adicional cuarta. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

1. Las partes signatarias del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral, e incidir en la

igualdad de trato y no discriminación, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen precisas y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones con base en los siguientes principios:

- a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto a acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de empleo.
- b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Las partes firmantes de este Convenio estudiarán conjuntamente la conveniencia de plasmar los principios anteriores y su concreto desarrollo en el Acuerdo Sectorial Nacional del año que corresponda.

3. Sin perjuicio de lo anterior, a tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

4. El Plan de Igualdad de una empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de tales objetivos, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Disposición adicional quinta. *Código de buenas prácticas mercantiles.*

1. Las empresas encuadradas en el ámbito de este Convenio General ajustarán su producción a las disposiciones de la Ley 12/2013, de 2 de agosto (BOE n.º 185, de 3 de agosto de 2013), de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria.

En este sentido, las partes firmantes y, especialmente, la Patronal signataria, se comprometen a propiciar la elaboración, suscripción y adhesión al Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria previsto en el Capítulo I del Título III de la mencionada Ley 12/2013.

2. Sin perjuicio de lo anterior, hallándose vigente el Código de Buenas Prácticas aprobado por la mayoritaria Asociación Española de Fabricantes de Sal (AFASAL), de obligada observancia por las empresas pertenecientes a la misma, se insta a las empresas del sector no pertenecientes a AFASAL a su voluntaria adhesión a dicho Código, en tanto no se produce la aprobación del Código de Buenas Prácticas Mercantiles aludido en el apartado precedente y su adaptación este último.

Disposición adicional sexta. *Compromiso de calidad de la sal de alimentación humana.*

Las empresas integradas en AFASAL y los trabajadores de las mismas asumen el citado compromiso al siguiente tenor:

1. Respetarán plenamente las disposiciones reglamentarias relativas a las normas de higiene, a la seguridad y la salud de las personas, a la honradez de las transacciones comerciales y a la protección de los consumidores, tal como son fijadas, en particular, por el Código del Comercio y el Código del Consumo.

2. Garantizarán que la sal y sus constituyentes son de calidad alimentaria.

Esta calidad está definida, a nivel internacional por la norma del Codex Alimentarius STAN 150 y, en España, mediante el Real Decreto 424/1983, de 27 de abril de 1983. Se precisa, en particular:

El origen de la sal (salinas o yacimientos subterráneos de sal gema o salmuera obtenida por disolución).

La pureza mínima exigida (97% sobre extracto seco).

Cristales blancos, inodoros, soluble en agua y con sabor salino franco.

Salmueras para alimentación: Las obtenidas por disolución en agua potable de sal comestible antes definida, y las naturales de manantial que cumplan con los requisitos legales.

Los aditivos y las sustancias de contribución alimenticia (yodo, flúor) han de respetar los criterios de pureza definidos por las autoridades.

Los materiales utilizados para los embalajes responden a las disposiciones relativas a los productos alimenticios.

3. Participarán en una política de prevención por la suplementación de la sal.

Un aporte de yodo («prevención de los desórdenes del tiroides») y en flúor («favorece la prevención de la caries dental») responde a las necesidades sanitarias de la población.

La sal puede ser suplementada, en un objetivo de Salud Pública, en yodo y en flúor a requerimiento de las Autoridades públicas y según las disposiciones que se fijarán a tal efecto.

4. Controlarán los procesos desde el inicio hasta el producto terminado.

Se identificarán y se controlarán todas las etapas (producciones, acondicionamiento, almacenamiento, comercialización) que influyen sobre la calidad de la sal según los principios de la garantía de calidad.

Poner en marcha algunos controles en las distintas fases de producción. Permiten comprobar regularmente el contenido en cloruro sódico, en yodo y en flúor por referencia al método de dosificación de EU-SALT (European SALT Producers' Association), para garantizar la calidad alimentaria de la sal.

La calidad alimentaria de la sal ha de ser comprobada por análisis realizados a partir de métodos normalizados y científicos, efectuados por los laboratorios de las sociedades, y completados por controles de laboratorios autorizados.

5. Velarán por el cumplimiento de las normas de higiene.

Los productores determinarán los puntos críticos para la salud y la seguridad del consumidor, analizando los riesgos y estableciendo medidas preventivas según los métodos de APPCC que cada fabricante haya adoptado, adecuado a su propio proceso.

Desde el suministro de materias primas hasta la entrega de los productos determinados adoptarán las medidas necesarias a lo largo del proceso para eliminar todo riesgo de contaminación.

Se respetarán rigurosamente las estrictas normas de acondicionamiento, almacenamiento y transporte para que las propiedades de la sal o de las salmueras no se alteren y que su calidad sigue siendo alimentaria.

6. Respetarán el medio ambiente.

Prever el mínimo de rechazo y de residuos.

Adaptación y adecuación de embalajes a lo establecido por normativa.

7. Asegurarán la identificación y la trazabilidad del producto terminado.

Ha de ser posible encontrar, a partir del número de lote que figure en el embalaje del producto, toda la información relativa a la sal, sus constituyentes y sus condiciones de producción.

Cada sociedad registrará los datos necesarios durante el proceso de fabricación.

La sal que es naturalmente blanco cuando no contiene impurezas, tendrá en su blancura el mejor signo de su limpieza y de su calidad.

8. Informarán al consumidor.

Indicando claramente las referencias obligatorias del etiquetado.

Dándole todos los elementos útiles para la identificación de la calidad de la sal.

Recordando que la sal es indispensable para la vida y que es necesario, sin abuso, para el buen funcionamiento del organismo.

Destacando las ventajas de una suplementación en yodo y, en su caso, en flúor.

9. Observarán las normas objetivas de comunicación.

Las descripciones y las afirmaciones relativas a la sal comercializada han de ser verificadas.

La publicidad y las argumentaciones no deben inducir a error al consumidor.

No pueden utilizarse señales, símbolos relativas a la calidad o al medio ambiente sino en la medida en que se refieren a una producción que justifique su inclusión sobre los embalajes y los documentos mercantiles.

Disposición final.

Teniendo en cuenta las distintas especificidades de los Convenios Provincial de Cádiz y de los centros de trabajo de La Tapa (El Puerto de Santa María - Cádiz) y de Torrevieja (Alicante), ambos de la Unión Salinera de España, S.A., las partes signatarias de cada uno de ellos, habrán de suscribir un Pacto de Adhesión a este 3.º Convenio General, de no haberse hecho en relación con el 2.º en el que se determinará el tratamiento de dichas especificidades y la relación entre el Convenio General y los citados Convenios. Este Pacto de Adhesión, de no haberse hecho en relación con el 2.º es requisito para la aplicación de este 3.º Convenio General en el ámbito respectivo de cada uno de dichos Convenios; el contenido de dicho Pacto prevalece sobre lo regulado en este 3.º Convenio General que, en cualquier caso, tiene carácter supletorio.