

Capítulo I.....4

ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA..... 4

Artículo nº 1.- ÁMBITO FUNCIONAL..... 4

Artículo nº 2.- ÁMBITO PERSONAL..... 4

Artículo nº 3.- ÁMBITO TERRITORIAL..... 4

Artículo nº 4.- ÁMBITO TEMPORAL..... 4

Artículo nº 5.- ÁMBITO MATERIAL..... 4

Artículo nº 6.- DENUNCIA Y PRORROGA..... 5

Artículo nº 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.....5

Capítulo II..... .5

COMISIÓN PARITARIA.....5

Artículo nº 8.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN..... 5

Artículo nº 9.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN..... 6

Capítulo III..... 7

CONTRATACIÓN..... 7

Artículo nº 10.- FORMA DEL CONTRATO..... 7

Artículo nº 11.-

CONTRATACIÓN.....	7
Artículo nº 12.- PERIODO DE PRUEBA. DESARROLLO	7
Artículo nº 13.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.....	7
Artículo nº 14.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.	7
Artículo nº 15.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	8
Artículo nº 16.- CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN.....	8
Artículo nº 17.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO Y CONTRATOS PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.....	9
Artículo nº 18.- DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....	10
CAPÍTULO IV.....	10
CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES.....	10
Artículo nº 19.- CRITERIOS GENERALES.....	10
CAPÍTULO V.....	19
NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO	19
Artículo nº 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL.	19
Artículo nº 21.- TRABAJOS EN CATEGORÍA SUPERIOR.	20
Artículo nº 22.- TRABAJOS EN CATEGORÍA INFERIOR.....	20

Artículo	nº	23.-	MOVILIDAD GEOGRÁFICA.	
.....				20
Artículo			nº	24.-
DESPLAZAMIENTO.....				20
Artículo	nº	25.-	CONDICIONES DE LOS	
DESPLAZAMIENTOS.....				21
Artículo			nº	26.-
TRASLADOS.....				22
Artículo	nº	27.-	DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS	
VOLUNTARIOS.....				22
Artículo			nº	28.-
ESPECIALES.....				22
Artículo	nº	29.-	OTROS SUPUESTOS DE	
TRASLADOS.....				22
CAPÍTULO				VI
.....				23
JORNADA			DE	TRABAJO
.....				23
Artículo			nº	30.-
.....				23
Artículo	nº	31.-	DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.	
.....				23
Artículo	nº	32.-	PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.	
.....				24
Artículo			nº	33.-
RELEVOS.....				24
Artículo			nº	34.-
EXTRAORDINARIAS.....				24
Artículo nº 35.-				HORAS NO TRABAJADAS POR IMPOSIBILIDAD DEL TRABAJO.....24
Artículo			nº	36.-
VACACIONES.....				25

Capítulo VII.....	25
ESTRUCTURA.....	25
Artículo n° 37.- ESTRUCTURA ECONÓMICA.....	25
Artículo n° 38.- DISTRIBUCIÓN / COMPOSICIÓN DE LA ESTRUCTURA ECONÓMICA..	26
Artículo n° 39.- DEVENGO DE SALARIO.....	26
Artículo n° 40.- PAGO DEL SALARIO.....	26
Artículo n° 41.- SALARIO BASE.....	27
Artículo n° 42.- SALARIO HORA ORDINARIA.....	27
Artículo n° 43.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.....	27
Artículo n° 44.- COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD..	27
Artículo n° 45.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.....	28
Artículo n° 46.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVO.....	28
Artículo n° 47.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	28
Artículo n° 48.- VACACIONES.....	28
Artículo n° 49.- COMPLEMENTO DE CONVENIO.....	29
Artículo n° 50.- COMPLEMENTO HORAS EXTRAORDINARIAS.....	29

Artículo nº 51.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.
29

Artículo nº 52.- COMPLEMENTO NO
SALARIAL.....30

Artículo nº 53.- DIETAS Y
KILÓMETROS.....30

Artículo nº 54.- DISPOSICIONES
COMUNES..... 30

Artículo nº 55.- ABSORCIÓN Y
COMPENSACIÓN..... 30

Artículo nº 56.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL
RÉGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO EN ESTE
CONVENIO.....31

CAPÍTULO
VIII.....32

FALTAS Y SANCIONES
.....32

Artículo nº 57.- RÉGIMEN
DISCIPLINARIO.....32

Artículo nº 58.- GRADUACIÓN DE
FALTAS..... 32

Artículo nº 59.- FALTAS
LEVES.....32

Artículo nº 60.- FALTAS
GRAVES.....33

Artículo nº 61.- FALTAS MUY
GRAVES.....33

Artículo nº 62.- RÉGIMEN DE
SANCIONES..... 34

Artículo nº 63.-
SANCIONES..... 34

Artículo nº 64.-

PRESCRIPCIÓN.....	34
Artículo n° 65.- EXPEDIENTE CONTRADICTORIO.....	34
Capítulo IX.....	3
5	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	35
Artículo n° 66.- COMPROMISO DE APLICACIÓN.....	35
Capítulo X	35
PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS	35
Artículo n° 67.- PERMISOS Y LICENCIAS.....	35
Artículo n° 68.- EXCEDENCIA FORZOSA.	36
Artículo n° 69.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.....	36
Artículo n° 70.- EXCEDENCIA ESPECIAL.	36
CAPÍTULO XI	37
REPRESENTACIÓN COLECTIVA.....	
.....	37
A.- DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	37
Artículo n° 71.- COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.....	37
Artículo n° 72.- ELECCIONES SINDICALES.-CANDIDATOS.....	
37	

Artículo	nº	73.-	CRÉDITO
HORARIO.....			37
Artículo	nº	74.-	DERECHO DE REUNIÓN.
.....			37
B.-	DE	LOS	SINDICATOS
.....			38
Artículo	nº	75.-	DELEGADO SINDICAL.
.....			38
Artículo	nº	76.-	CUOTA
SINDICAL.....			39
Artículo	nº	77.-	EXCEDENCIAS
SINDICALES.....			39
CAPÍTULO			
XII.....			40
ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO..... 40			
Artículo	nº	78.-	DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.
.....			40
Artículo nº 79.-	PRESTACIÓN DEL TRABAJO.		
40			
Artículo	nº	80.-	TRABAJO “A TIEMPO O
JORNADA”.....			41
Artículo	nº	81.-	TRABAJO A TAREA.
.....			41
Artículo	nº	82.-	TRABAJO A
DESTAJO.....			41
Artículo nº 83.-	TRABAJO A PRIMA O INCENTIVO.....		
41			
Artículo 84.	ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO.		
42			
Artículo 85.	TRABAJO REMUNERADO CON INCENTIVO. CRITERIOS DE		
VALORACIÓN.....			42

Artículo nº 86.- PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN, SUPRESIÓN Y REVISIÓN DE LOS SISTEMAS DE TRABAJO..... 43

Artículo nº 87.- REVISIÓN O MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS.....43

CAPÍTULO XIII.....43

Artículo 88. FORMACIÓN CONTINUA. 43

Artículo 89. VIGENCIA TEMPORAL.44

Artículo 90. ÁMBITO MATERIAL.....44

Artículo 91. INICIATIVAS DE FORMACIÓN..... 44

Artículo 92. PLANES DE FORMACIÓN..... 44

Artículo 93. COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN. 45

Artículo 94. DE LOS TIEMPOS EMPLEADOS EN FORMACIÓN CONTINUA Y DE LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.....47

Artículo 95. ACCIONES COMPLEMENTARIAS Y DE ACOMPAÑAMIENTO. 47

CAPÍTULO XIV.....49

Artículo 96. PROCEDIMIENTO.49

CAPÍTULO XV.....50

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS 50

Artículo nº 97.- PREÁMBULO..... 50





Artículo	nº	98.-	MEDIACIÓN.
.....			50
Artículo	nº	99.-	ARBITRAJE.
.....			50
Artículo nº 100.- DISPOSICIONES COMUNES DE LA MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.....51			
Artículo nº 101.- COMPROMISO DE ADHESIÓN SOBRE EL A.S.E.C.51			
CAPÍTULO			XVI
.....			52
PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL 52			
Artículo	nº	102.-	
INDEMNIZACIONES.....			52
Artículo nº 103.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.52			
Artículo	nº	104.-	JUBILACIÓN FORZOSA.
.....			53
Artículo	nº	105.-	PREMIOS DE
JUBILACIÓN.....			53
DISPOSICIÓN		TRANSITORIA	PRIMERA:
.....			53
DISPOSICIÓN			FINAL
PRIMERA.....			53
DISPOSICIÓN			FINAL
SEGUNDA.....			54

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL ACORDADO ENTRE, LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE DERIVADOS DE CEMENTO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA (ADECEMA) Y LAS CENTRALES SINDICALES DE CONSTRUCCIÓN, MADERA Y AFINES DE CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) DE MÁLAGA Y METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES, DE LA UGT, (MCA-UGT) DE MÁLAGA, PARA LOS TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE CEMENTO DE MÁLAGA Y SU PROVINCIA.



Capítulo I. Ámbitos de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, poste o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.
- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo nº 1. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial, por lo que comprenderá todas las empresas que desarrollen cualquiera de las actividades que se relacionan y detallan en su ámbito funcional, siempre que el centro de trabajo se halle ubicado en Málaga o cualquier otra localidad de su provincia.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de un año, iniciándose sus efectos el 1 de Enero de 2006 y finalizando el 31 de Diciembre del año 2006, entrando en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2006.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la Clasificación Profesional, se regulan conforme a lo establecido

en el Capítulo IV

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. Ámbito material.

En cuanto a la regulación de las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en su artículo nº 2.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

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

Si se produjera la situación de nulidad, y en tanto dure la misma, las partes se regirán por el Convenio General de Derivados del Cemento.

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio, integrada por cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, habiendo sido designados los siguientes señores:

Por la parte Social:

Titulares: Don Francisco Diaz Mateo

Don Miguel Ángel Carmona Burgos

Don Francisco García Gavira

Don Manuel Mejías Fuentes

Suplentes: Don Ángel Béjar Sánchez

Don Francisco Andrés Báez Pérez

Don Rafael Castro Alba

Don Jesús Ordóñez Gámez

Por la Asociación Empresarial:

Titulares: Don Juan Cobalea Ruiz

Don Francisco Zurita Argüelles

Don Alfonso Queipo de Llano López-Cózar

Don José Antonio Mota Rubio

Suplentes:

Don José Luis Cortés Díez

Don Félix García Carrascal

Don Cristóbal Martín Padilla

Don José Modesto Aparicio Flores

Es nombrado, por unanimidad, como Presidente a Don Francisco Zurita Argüelles.

Será Secretario un vocal de la Comisión que será denominado en cada reunión de entre los vocales asistentes.

La Comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su Presidente, a iniciativa del mismo o a petición de tres vocales.

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

Artículo 9. Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación.

1.- Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el Anexo III
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el Capítulo IV que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al Capítulo IV, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los

miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4.- La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6.- En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 10. Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

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

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

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

Artículo 11. Contratación.

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

Artículo 12. Periodo de prueba. Desarrollo.

1) Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Nivel II	6 meses
Niveles III, IV y V	3 meses
Niveles VI y VII	2 meses
Nivel VIII	1 mes
Resto niveles	15 días naturales

2) Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeña, 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.

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

4) La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 13. Modalidades de contratación.

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

Artículo 14. Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

1º.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el Art. 17 del Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

2º.- Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial

3º.- En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijan en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 16. Contratos en prácticas y de formación.

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contempla en el Art. 26 del Convenio Colectivo General, se procederá al estudio, negociación y firma de los acuerdos que las partes convengan en materia de desarrollo de los contratos formativos y en prácticas.

En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio Colectivo General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el Art. 11 del ET salvo las siguientes especiales características:

Contrato formativo:

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

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

A) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional de tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) Los salarios reguladores de esta modalidad contractual en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del Convenio Colectivo General (ANEXO III) vigentes en cada momento.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida en el que constará la duración de la misma.

E) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Contrato en prácticas:

Los contratados mediante esta modalidad percibirán una retribución consistente en el 75% del salario fijado en este Convenio para el trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente. En ningún caso la retribución será inferior a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del Convenio Colectivo General. (ANEXO III)

Artículo 17. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

1.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

A) A tenor de lo dispuesto en el Art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

2.- Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

- a. De acuerdo con lo que dispone el Art. 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.
- b. Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 18. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

- 1.- Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquéllos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.
- 2.- A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Capítulo IV. Clasificación por grupos profesionales.

Artículo 19. Criterios generales.

- 1.- El presente Capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.
2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas

para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en “tres divisiones funcionales” definidas en los siguientes términos:

Técnicos

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados

Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5.- Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores

siguientes:

I. Conocimientos.

Se considerará, 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.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. 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:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. 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.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

Grupo - 0 -

Definición

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Director general

Director división

Director gerente

Grupo - 1 -

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación

Titulación Superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo

Técnicos

Director técnico

Titulados superiores

Empleados

Director administración

Director financiero

Director comercial

Director marketing

Director RR. HH.

Director producción

Relación de actividades y tareas

En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los Titulados Superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo - 2 -

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación

Titulación Media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo

Puestos de trabajo

Técnicos

Titulados medios

Empleados

Jefe administración

Jefe ventas

Jefe compras

Jefe personal

Jefe producción

Jefe fábrica

Encargado general

Relación de actividades y tareas

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática.

Responsables de la red de ventas.

Grupo - 3 -

Definición

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación

Titulación Técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Técnico departamento

Técnico control calidad

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1ª y 2ª

Empleados

Oficial 1ª administrativo

Técnico comercial

Comercial hormigón

Comercial/viajante

Operarios

Jefe y encargado sección

Jefe taller

Jefe planta hormigones

Relación de actividades y tareas

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los

medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

· Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grupo - 4 -

Definición

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Analista laboratorio

Empleados

Oficial 2ª administrativo

Operarios

Oficial 1ª oficio

Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones

Conductor camión hormigonera

Gruista torre

Operador de grúa móvil

Carretillero mayor de 15.000 Kg.

Gruista de piezas especiales

Relación de actividades y tareas

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento

y funcionamiento.

Grupo - 5 -

Definición

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de Trabajo

Empleados

Auxiliar administrativo

Dependiente

Conserje

Operarios

Oficial 2ª oficio

Maquinista

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones

Carretillero

Operador de puente grúa

Conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.

En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo - 6 -

Definición

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado,

complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo

Técnicos

Auxiliar laboratorio

Empleados

Vigilante

Operarios

Oficial 3ª oficio

Especialista

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual

Operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo - 7 -

Definición

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente

exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo

Técnicos

Laborante de hormigones

Empleados

Portero

Operarios

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

Grupo - 8 -

Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente

establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo

Operarios

Peón

Personal de limpieza

Relación de actividades y tareas

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza

Condiciones más beneficiosas

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional

Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del III Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, debiendo

tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Periodo de adaptación

Las empresas podrán adaptar el nuevo Capítulo de Clasificación Profesional hasta el 31 de Diciembre de 2007. Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo Capítulo de Clasificación Profesional se aplicarán con fecha 1 de Enero de 2007.

A efectos orientativos, en el Anexo VIII, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

Capítulo V. Normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Con la vigencia temporal que se contempla en el Capítulo IV de este Convenio, y, hasta tanto se acuerden el contenido y desarrollo de dicho Capítulo IV, la movilidad funcional de los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio se ajustará al siguiente contenido:

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Artículo 21. Trabajos en categoría superior.

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

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

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por servicio militar o social sustitutorio, incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa, en cualquier caso éste plazo no podrá

exceder de 18 meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

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

Artículo 22. Trabajos en categoría inferior.

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

2) A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

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

Artículo 23. Movilidad geográfica.

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

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 24. Desplazamiento.

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

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

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

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

a) Representantes legales de los trabajadores

b) Disminuidos físicos y psíquicos

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

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

A = Hasta 15 días

C = De 30 a 90 días

B = De 16 a 30 días

D = Más de 90 días

Lugar de desplazamiento

	A	B	C	D
- Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
- Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	
130				
- Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	130

(SP = sin preaviso)

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

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

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que

podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

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

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

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

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 25. Condiciones de los desplazamientos.

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

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso de horas como extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

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

Artículo 26. Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto del que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto del que venía prestando sus servicios, con carácter definitivo.

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

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3º año, siempre sobre la base inicial.

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

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el "ANEXO VII".

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

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

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

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

Artículo 27. Desplazamientos y traslados voluntarios.

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

Artículo 28. Supuestos especiales.

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

Artículo 29. Otros supuestos de traslados.

1º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

Capítulo VI. Jornada de trabajo.

Artículo 30. Jornada.

A) La duración de la jornada ordinaria anual de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Provincial, será la que a continuación se establece:

Año 2006	1.740 horas
----------	-------------

B) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

C) Podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

D) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.

E) En todo caso, sea cuál sea la distribución de la jornada fijada, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

F) El tiempo de trabajo efectivo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

G) En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral anual pactado en el ámbito de este Convenio, correspondiendo para el año 2006 los determinados en el "ANEXO VI". Dicho calendario se ha elaborado basándose en la distribución semanal de 40 horas, de lunes a viernes, y anual de la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual.

H) Igualmente, la Empresa podrá exponer cualquier otro calendario laboral, que para todos sus trabajadores o para un Centro de Trabajo determinado, hubiese pactado, con motivo de la distribución irregular de la jornada, tal como se determina en el artículo siguiente.

Artículo 31. Distribución de la jornada.

1.

A) Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

B) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

C) Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una

distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Provincial correspondiente y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Artículo 42 del presente Convenio Colectivo (ANEXO IV).

5. Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Art. 41 del E.T.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

Artículo 32. Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinarias por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 33. Turnos y relevos.

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 30, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. nº 31.

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

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

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

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

Artículo 35. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 36. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. En los casos en que las vacaciones se disfruten en dos periodos o más, estas comprenderán veintidós (22) días laborables.

Las vacaciones comenzarán el primer día laborable de la semana, salvo si se toman por meses naturales.

El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales y no salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

Las Empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las

fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquélla de superior cuantía.

Capítulo VII. Estructura salarial.

Artículo 37. Estructura económica.

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

En el año 2006, las tablas salariales se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno (2%) más un 1%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero del presente año.

Una vez actualizadas las tablas, siguiendo los criterios anteriores, se abonarán la cantidad de 20 € lineales en la gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, sin que a este importe le sea de aplicación la revisión al IPC real.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2006 el Índice de Precio al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas, así como el salario mínimo sectorial en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año 2007.

En el año 2006 la tabla de salarios mínimos sectoriales se incrementará en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno más un 1,4 %.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2006 el Índice de Precio al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones mínimas en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año 2007.

Salarios:

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

Complementos no salariales:

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

Artículo 38. Distribución/composición de la estructura económica.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas de los Convenios por cada nivel o grupo.

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo anterior no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual que para el nivel XII (peón ordinario) determina el "ANEXO III" de este Convenio.

Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados

anteriores.

Artículo 39. Devengo de salario.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en este Convenio Colectivo, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 40. Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el Anexo V del presente Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

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

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

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 41. Salario base.

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

Las cuantías de los salarios base serán las especificadas, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en el "ANEXO I" de este Convenio.

Artículo 42. Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en cada Convenio de ámbito inferior, por el número de horas anuales de trabajo efectivo, tal como se especifica en la siguiente fórmula de cálculo:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de Trabajo Efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB Salario Base

AC Antigüedad Consolidada, en su caso

PI Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales

CC Complemento de Convenio

CP Complementos de Puesto de Trabajo

CCC Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo

GE Gratificaciones Extraordinarias

V Importe de las Vacaciones anuales

Artículo 43. Complementos por puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 44. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, como por ejemplo: (Limpieza de hormigoneras y camiones hormigoneras con hormigón fraguado en su interior), deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si éstas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el

incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo.

Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 45. Complemento de nocturnidad.

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

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

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

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 46. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivo.

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

Dejarán de percibirse cuando se constate que no se han realizado, siendo no consolidables.

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

Artículo 47. Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

- Devengo de las pagas:

Paga de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio

Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en la tabla del presente Convenio Provincial (Anexo I), incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

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

Artículo 48. Vacaciones.

1º Con esta denominación, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

2º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 49. Complemento de convenio.

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto.

Las empresas abonarán un plus con esta denominación en las cuantías que para cada nivel se especifican en el "ANEXO I".

Se entiende, a efectos de abono de este plus, el sábado como día laborable, pues si bien queda determinado en el apartado correspondiente que la distribución de la jornada de trabajo se realiza de forma que no se trabaje este día, lo cierto es que ello es así porque el sábado se recuperaría durante el resto de la semana.

Por su carácter este plus no se computará en festivos, gratificaciones extraordinarias ni horas extraordinarias, pero sí en las vacaciones, tal como se indica al hablar de las mismas.

Artículo 50. Complemento horas extraordinarias.

1º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2º Las horas extraordinarias realizadas se compensarán mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante

pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 51. Complemento personal de antigüedad.

1º.- Las partes firmantes del presente convenio provincial acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

2º.- En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, y a los solos efectos de carácter informativo, se adjunta como "ANEXO IX" la Tabla de Antigüedad diaria y mensual por niveles a la fecha inmediatamente anterior a la de entrada en vigor de los mismos que se mantendrá de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 52. Complemento no salarial.

1º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores que se fijan en este Convenio Colectivo Provincial, en su "ANEXO I".

Artículo 53. Dietas y kilómetros.

La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatorio, 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.

En el supuesto de desplazamientos del personal, se acuerda, establecer las siguientes cuantías de dieta para cada uno de los que a continuación se especifican:

	Año 2006
Dieta completa	45.05 Euros
Comida	12.61 Euros
Cena	11.72 Euros
Km.	0,195 Euros

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

Se devengará dieta por comida o cena cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida o cena fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. Se devengará por día efectivo trabajado.

Las dietas especificadas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipas quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

No se devengarán dietas cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

No se devengarán dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

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 al importe de un billete de ida y vuelta en un medio de transporte público regular y de no existir éste a razón de 0,195 Euros/Km. en concepto de kilómetros.

Artículo 54. Disposiciones comunes.

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente Convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 55. Absorción y Compensación.

Las empresas afectadas por el convenio general podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas

en aquellos en su conjunto y cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo IV, Clasificación de Grupos Profesionales, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 56. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en este convenio.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir de estará a lo dispuesto en el apartado b)

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de Explotación que afecte substancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

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

Procedimiento.

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

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente.

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

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1 Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2 La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3 Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4 Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2., y 1.3., sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

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

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

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho Acuerdo.

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

Los acuerdos de la Comisión Mixta del este Convenio Colectivo se tomarán por unanimidad.

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

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

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

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones.

Artículo 57. Régimen disciplinario.

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

Artículo 58. Graduación de faltas.

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

Artículo 59. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
- 2.- No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 7.- La embriaguez ocasional.
- 8.- Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
- 9.- Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
- 10.- Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
- 11.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

Artículo 60. Faltas graves.**Se considerarán faltas graves las siguientes:**

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

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

Artículo 61. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.



- 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en le desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
- 4.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- 5.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.
- 7.- La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del E.T.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 9.- Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
- 10.- El abuso de autoridad por parte de quién la ostente.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 12.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
- 13.- Autolesionarse en el trabajo.
- 14.- El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
- 15.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
- 16.- La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
- 17.- La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.
- 18.- El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las



conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19.- La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 62. Régimen de sanciones.

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

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

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

Artículo 63. Sanciones.

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días
- b) Despido

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

3º.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

4º.- En aquéllos 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 64. Prescripción.

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

Artículo 65. Expediente contradictorio.

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

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

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

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

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio

de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité de Empresa o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 66. Compromiso de aplicación.

Este Convenio Provincial se compromete a aplicar lo que la mesa negociadora del Convenio General de Derivados de Cemento desarrolle sobre Prevención de Riesgos y la Seguridad y Salud en el Trabajo, por la Comisión nombrada a tal efecto, tal como especifica el artículo 73 del mismo y, en cualquier caso, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ropa de trabajo: Las Empresas dotarán a su personal, a excepción de técnicos, titulados y administrativos, de ropa de trabajo adecuada a la labor que realiza, con obligación de su utilización por parte de los trabajadores.

La ropa de trabajo consistirá en dos buzos (monos), bata y calzado adecuado al año, sin perjuicio de las que por naturaleza específica del trabajo encomendado se exige en las disposiciones legales sobre seguridad y salud laboral.

La ropa de trabajo será entregada dos veces al año. La primera muda se entregará en el primer trimestre del año o en el momento de la contratación, la segunda muda se entregará antes de finalizar el tercer trimestre del año.

Si por la naturaleza del trabajo o actividad a realizar, fuese necesario ropa de abrigo, el empresario dotará a los trabajadores de la misma. En este caso dicha dotación será cada dos años.

Capítulo X. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 67. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el "ANEXO VII", cuadro de permisos y licencias.

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

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 68. Excedencia forzosa.

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

Artículo 69. Excedencia voluntaria.

1.- El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 1 año ni superior a 5. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3.- El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 70. Excedencia especial.

1.- Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del

trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias:

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

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

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

3.- Los trabajadores excedentes incluidos en Expediente de Regulación de Empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

Capítulo XI. Representación colectiva.

A.- De la representación de los trabajadores

Artículo 71. Comités de empresa y delegados de personal.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 73.

Artículo 72. Elecciones sindicales. Candidatos.

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

Artículo 73. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un

crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.

Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

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

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable preavisar de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

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

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

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo XI "Permisos, licencias y Excedencias" de este Convenio (ver cuadro de licencias).

Artículo 74. Derecho de reunión.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33%

de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éstas las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. De los sindicatos

Artículo 75. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 125 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el Art. 10 de la ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Art. 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y



sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

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

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

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el Art. 80 de este Convenio.



Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor el presente convenio fijen un referente de plantilla inferior al establecido en este articulado para la designación de delegado sindical, la mantendrán.

Artículo 76. Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la Empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 77. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobiernos provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza, del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la Empresa.

Capítulo XII. Ordenación y organización del trabajo.

Artículo 78. Dirección y control del trabajo.

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

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

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

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

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

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

Artículo 79. Prestación del trabajo.

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

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

2.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4.- Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5.- Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 80. Trabajo "a tiempo o jornada".

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo o jornada" en la que la retribución se fija

atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 81. Trabajo a tarea.

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

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

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 82. Trabajo a destajo.

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

Artículo 83. Trabajo a prima o incentivo.

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

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo o tarea, con primas a la producción o por tarea y unidad de obra, a que se refiere este Capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando a partir de este último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y

no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la Empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 84. Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas “muestreo de trabajo”

b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: Es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquél en que el operario no puede

desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el “tiempo máquina” realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las Empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 85. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 86. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1º.- La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2º.- Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la Empresa deberá someter la decisión a la Autoridad Laboral.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos 15 días desde la solicitud el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

3º.- El periodo de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses.

Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4º.- Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5º.- En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la Autoridad Laboral, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6º.- Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 87. Revisión o modificación de los sistemas.

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1º.- Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2º.- Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan

sistemáticamente con las normales establecidas.

3º.- Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modificación, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4º.- Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5º.- Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

Capítulo XIII. Formación Profesional.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Nacional, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el Sector, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan, al amparo del IV Acuerdo Nacional de Formación de 1 de Febrero de 2006 y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Artículo 88. Formación continúa.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas amparadas por este desarrollo, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 7 de Febrero de 2006, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 89. Vigencia temporal.

El presente Capítulo extenderá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010, fecha en la que caducará sin necesidad de denuncia previa, dado que en dicha fecha finaliza el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar el mismo en función del nuevo Acuerdo Nacional de Formación Continua que pueda establecerse, a tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o prórroga de este Capítulo en el plazo de un mes a partir de la publicación en el BOE del nuevo o prorrogado Acuerdo Nacional. Se considerará prorrogado de forma automática, si se produjera la prórroga del IV ANF.

Artículo 90. Ámbito material.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este Convenio todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo

en base a lo establecido en el artículo 2 del IV ANF.

Artículo 91. Iniciativas de formación.

Las Organizaciones firmantes del presente acuerdo y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en los artículos 3, 4 y 7 del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, relativas a la formación de demanda y los Permisos Individuales de Formación, los Contratos Programa para la formación de trabajadores y las Acciones de Apoyo y de

Acompañamiento a la formación, de acuerdo con los requisitos previstos y siguiendo los procedimientos que en cada caso se determinen.

Artículo 92. Planes de formación.

1.-Acciones de Formación Continua en las empresas: Aquellas que se planifican, organizan y gestionan por las empresas para sus trabajadores, y que utilizan para su financiación la cuantía para formación continua asignada a cada una de ellas en función de su plantilla.

2.-Contratos programas para la formación de trabajadores: Podrán solicitar financiación bajo la modalidad de Contratos Programa de ámbito sectorial, las entidades creadas al amparo de la negociación colectiva sectorial estatal, así como las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales más representativas en el sector a nivel estatal.

3.-Requisitos para la elaboración de Planes: Para la elaboración de Planes de Formación, en cualquiera de las modalidades reseñadas en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en las correspondientes Convocatorias y en los capítulos II y III del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

4.- Prioridades: Sin perjuicio de los criterios orientativos que la Comisión Paritaria Sectorial establezca en cada convocatoria, en desarrollo de sus competencias, se seguirán las siguientes prioridades:

a.- Acciones formativas a desarrollar:

Los Planes de Formación, de acuerdo con las necesidades e intereses específicos de los solicitantes, prestarán especial atención a aquellas acciones formativas tendentes a:

-Paliar las carencias que presente el mercado de trabajo en cuanto a profesionales de una determinada cualificación profesional específica del sector.

-Permitir la adaptación de empresas y trabajadores a la evolución del sistema productivo, con especial referencia a los requerimientos impuestos por la normativa de prevención de riesgos y de protección del medio ambiente y ahorro energético; la mejora de la productividad y la calidad; la incorporación de nuevas tecnologías; y la formación para el desarrollo personal.

b.- Colectivos destinatarios:

Por lo que hace a los colectivos, los solicitantes de los Planes procurarán facilitar el acceso a la Formación Continua a los colectivos de trabajadores que presentan mayores necesidades.

Se hará especial hincapié en aquellos que presentan carencias de formación inicial, necesidades especiales de adaptación al puesto de trabajo puesto, o se ven abocados a la reconversión o reciclaje profesional, así como a los trabajadores mayores de 45 años y a las mujeres.

c.- Empresas destinatarias:

Respectos a las empresas, se tendrá especial consideración por aquellas con un menor número de trabajadores, así como por las que se ven inmersas en procesos de expansión e innovación tecnológica.

d.- Centros de Formación:

La Formación Continua será impartida preferentemente por centros, públicos o privados, que reúnan las condiciones necesarias, adecuadas a la especialidad formativa concreta, y que ofrezcan una mejor relación calidad-precio.

e.- Vinculación Formación Continua -Clasificación Profesional -Sistema Nacional de Calificaciones:

La adquisición de cualificación a través de la Formación Continua debe guardar vinculación con el sistema de Clasificación Profesional vigente. Asimismo, una vez puesto en marcha el Sistema Nacional de Calificaciones Profesionales, deberá establecerse la conexión entre la Formación Continua impartida en el sector y dicho Sistema, a los efectos de establecer las correspondencias con las modalidades de acreditación y reconocimiento de la cualificación profesional que se determinen.

Artículo 93. Comisión paritaria sectorial de formación.

A) Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de ámbito estatal, compuesta por ocho miembros: cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo y otros cuatro en representación de las Organizaciones Empresariales.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1.- Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente Capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2.- Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en Madrid, c/ Albacete 5 (sede del actual FORCEM), pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3.- Secretaría permanente: Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4.- Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada Trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas

certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las dos terceras partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5.- Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos cuatro miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

1.- Dicha Comisión desarrollará las competencias que le otorga el IV ANF, ejecutando las siguientes funciones recogidas en el artículo 18: En este sentido.

-Promoverá la difusión de la Formación Continua en el sector, velando por el cumplimiento del Acuerdo.

-En relación con los Planes de Formación, y además de emitir informe, establecerá los criterios para su elaboración, teniendo en cuenta los que hubieran podido fijarse en ámbitos inferiores al presente Acuerdo.

-Analizará las necesidades del sector, con el fin de proponer la realización de los estudios pertinentes, para su consideración en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

-Examinará las discrepancias y, en su caso, mediará, en el supuesto de desacuerdo de la Representación Legal de los trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no se correspondan con la actividad empresarial o de abuso de derecho.

-Formulará propuestas y criterios que faciliten la correspondencia de la Formación

Continúa con el Sistema Nacional de Cualificaciones y las modalidades de acreditación y reconocimiento de la cualificación profesional que se determinen.

-Emitirá informe sobre los Permisos Individuales de Formación solicitados por trabajadores de empresas con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

2.- En el marco de la negociación colectiva de ámbito territorial para el sector de derivados de cemento, se podrán crear Comisiones Paritarias de Formación, las cuales tendrán por objeto: Promover la Formación Continua entre las empresas y trabajadores; Favorecer el acceso a la formación de los colectivos más necesitados o con mayores dificultades; Analizar las necesidades de formación en su ámbito de aplicación; Proponer los criterios que sirvan de orientación para la ejecución de las actividades a desarrollar para cubrir tales necesidades, criterios referidos a las acciones formativas y los colectivos destinatarios; Realizar un seguimiento y evaluación de la Formación Continua impartida en su ámbito; Cualquier otra que pudiera establecerse.

3.- La Comisión Paritaria Estatal de derivados de cemento a la hora de desarrollar sus funciones, tendrá en cuenta la labor llevada a cabo por las Comisiones Paritarias Territoriales de derivados de cemento especialmente en lo que respecta a las necesidades de formación detectadas y los criterios orientativos establecidos.

Con este fin, en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Estatal se establecerán los mecanismos de colaboración e intercambio de información entre las distintas Comisiones Paritarias.

4.- Las partes firmantes se comprometen a impulsar la creación de Comisiones Paritarias de Formación en las empresas del sector, las cuales tendrán, entre otras funciones, el colaborar en la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de formación de la empresa.

- Criterios de selección.

Artículo 94. De los tiempos empleados en formación continua y de los permisos individuales de formación.

Primero.- De los tiempos empleados en formación continua Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la

Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Segundo.- Permisos individuales de formación.-

A través de la negociación colectiva, se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 3.2 del IV ANF –, procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla, estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales, y por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa.

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los Permisos Individuales de Formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de

Formación de los Permisos Individuales solicitados por sus trabajadores.

Artículo 95. Acciones complementarias y de acompañamiento.

Las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación han de ser el instrumento que permita realizar los estudios necesarios para conocer con mayor profundidad la realidad del sector y con ello identificar las necesidades formativas del mismo, tanto en nuevas competencias profesionales, como en aquellas en las que se detecten carencias.

Del mismo modo, han de servir para mejorar la calidad y eficacia de la Formación Continua, incorporando las metodologías y herramientas más acordes con las características propias del Sector de derivados de cemento, así como, mediante el análisis de cualquier otro aspecto que las partes consideren de importancia para el desarrollo de la formación en el sector.

Las Comisiones Paritarias Sectoriales, establecerán las prioridades en cada convocatoria. En todo caso priorizará aquellos proyectos consensuados por las organizaciones que integran la Comisión Paritaria Sectorial.

Disposición transitoria

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

Disposición final

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

Capítulo XIV. Suspensión Temporal de los Contratos de Trabajo.

Artículo 96. Procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación de los Convenios de ámbito inferior lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2º La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un período de un año para cada trabajador.

3º El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

5º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

Capítulo XV. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Artículo 97. Preámbulo.

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada Empresa.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquéllas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador

individual, su solución sea extensible o generalizaba a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1º.- Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el art. 9 de este convenio.

2º.- Mediación.

3º.- Arbitraje.

Artículo 98. Mediación.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirán acuerdo de las partes, que constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquéllos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándoles a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 99. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copia de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, movidamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

- Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.
- Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

- Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje,

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 100. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente Capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquéllos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente Convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente Capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

Artículo 101. Compromiso de adhesión sobre el S.E.R.C.L.A.

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suscribir su adhesión al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito por las Organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC. OO.

Capítulo XVI. Prestaciones complementarias a las de seguridad social.

Artículo 102. Indemnizaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de tres doceavas partes y media de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento.
- b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2006: 43.000 Euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma, por el órgano competente.

- c) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá el importe de tres mensualidades del salario base existente en la fecha del reconocimiento de la misma por el Organismo competente. Esta indemnización no se pagará en el caso de que el trabajador afectado continuase manteniendo relación laboral con la empresa.

La fecha de entrada en vigor de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 103. Complementos por incapacidad temporal.

- 1.- Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

Igualmente, percibirá el complemento no salarial especificado en el Anexo I de este Convenio.

2.- Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral

A.- Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 2,25% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación.

B. -Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Horas de ausencia por IT derivadas

de enfermedad común o accidente no

laboral del periodo considerado

ABSENTISMO = ----- x 100

Horas teóricas laborales del período

considerado por número de trabajadores

de plantilla

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control. Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio provincial correspondiente.

Caso de no existir Representantes Legales, dicho índices serán facilitados a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 2,25%.

Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.

Artículo 104. Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

Artículo 105. Premios de jubilación.

Las empresas satisfarán a todos aquellos trabajadores que al jubilarse llevasen trabajando un periodo ininterrumpido de un año y siempre que lo soliciten voluntariamente, un premio de jubilación de acuerdo con las siguientes tablas:

A los 60 años: 7 mensualidades del salario real.

A los 61 años: 6 mensualidades del salario real.

A los 62 años: 5 mensualidades del salario real.

A los 63 años: 4 mensualidades del salario real.

A los 64 años: 3 mensualidades del salario real.

A los 65 años: 2 mensualidades del salario real.

Esta condición más beneficiosa se mantendrá hasta ser alcanzada por las que, en un futuro, se fije en el Convenio General de Derivados del Cemento.

Disposición transitoria primera

Las partes firmantes alcanzan el acuerdo de modificar el calendario laboral del año 2006 en la reducción de 4 horas de la jornada ordinaria de trabajo del día 29 de Diciembre de 2006.

Disposición final primera

Con independencia de lo establecido en el Art. 2 del Convenio General en materia de atribución de competencias según ámbito de negociación, las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

1º.-

A.- En el año 2006, las tablas salariales del convenio colectivo provincial se

incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno (2%) más un 1%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero del presente año.

Una vez actualizadas las tablas, siguiendo los criterios anteriores, se abonarán la cantidad de 20 Euros lineales en las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, sin que a este importe le sea de aplicación la revisión al IPC real.

B.- En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2006 el Índice de Precio al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en los convenios colectivos provinciales o autonómicos así como el salario mínimo sectorial en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año 2007.

2º.

A.- En el año 2006 la tabla de salarios mínimos sectoriales se incrementará en el Índice de Precios al Consumo previsto por el Gobierno más un 1,4 %.

B.- En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2006 el Índice de Precio al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones mínimas en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año 2007.

Disposición final segunda

Para lo no desarrollado en el presente Convenio Colectivo Provincial, será de aplicación lo establecido en el Convenio General de Derivados de Cemento.

ANEXO I

TABLAS AÑO 2006						
Actualizadas con IPC Previsto (2%)+ 1% (3%)						
NIVEL	S. Base	Compl Con	Comp. N/S	P. Ver.	P. Nav.	Total anual
MENSUAL	12	12	12	1	1	
II	1.298,53	193,96	101,59	1.318,53	1.318,53	21.766,05
III	1.224,80	193,96	101,59	1.244,80	1.244,80	20.733,94
IV	1.110,71	193,96	101,59	1.130,71	1.130,71	19.136,63
V	1.046,83	193,96	101,59	1.066,83	1.066,83	18.242,31
VI	982,80	193,96	101,59	1.002,80	1.002,80	17.345,89
VII	935,02	193,96	101,59	955,02	955,02	16.676,96
VIII	913,07	193,96	101,59	933,07	933,07	16.369,71
IX	912,77	193,96	101,59	932,77	932,77	16.365,49
X	912,45	193,96	101,59	932,45	932,45	16.360,97
XI	912,13	193,96	101,59	932,13	932,13	16.356,44
XII	911,77	193,96	101,59	931,77	931,77	16.351,47
XIII	690,15	193,96	101,59	710,15	710,15	13.248,80
DIARIO	365	294	222	1	1	Total anual
VII	30,77	7,71	4,94	942,98	942,98	16.479,71
VIII	30,10	7,71	4,94	922,95	922,95	16.195,96
IX	30,09	7,71	4,94	922,63	922,63	16.191,38
X	30,09	7,71	4,94	922,63	922,63	16.191,38
XI	30,08	7,71	4,94	922,31	922,31	16.186,80
XII	30,01	7,71	4,94	920,37	920,37	16.159,34
XIII	22,92	7,71	4,94	707,47	707,47	13.143,31
TABLAS AÑO 2006						
NIVEL	S. Base	Compl Con	Comp. N/S	P. Ver.	P. Nav.	Total anual
MENSUAL	12	12	12	1	1	
1	1.298,53	193,96	101,59	1.318,53	1.318,53	21.766,05
2	1.224,80	193,96	101,59	1.244,80	1.244,80	20.733,94
2	1.110,71	193,96	101,59	1.130,71	1.130,71	19.136,63
2	1.046,83	193,96	101,59	1.066,83	1.066,83	18.242,31
3	982,80	193,96	101,59	1.002,80	1.002,80	17.345,89
3	935,02	193,96	101,59	955,02	955,02	16.676,96
4	913,07	193,96	101,59	933,07	933,07	16.369,71
5	912,77	193,96	101,59	932,77	932,77	16.365,49
6	912,45	193,96	101,59	932,45	932,45	16.360,97
7	912,13	193,96	101,59	932,13	932,13	16.356,44
8	911,77	193,96	101,59	931,77	931,77	16.351,47
8	690,15	193,96	101,59	710,15	710,15	13.248,80
DIARIO	365	294	222	1	1	Total anual
3	30,77	7,71	4,94	942,98	942,98	16.479,71
4	30,10	7,71	4,94	922,95	922,95	16.195,96
5	30,09	7,71	4,94	922,63	922,63	16.191,38
6	30,09	7,71	4,94	922,63	922,63	16.191,38
7	30,08	7,71	4,94	922,31	922,31	16.186,80
8	30,01	7,71	4,94	920,37	920,37	16.159,34
8	22,92	7,71	4,94	707,47	707,47	13.143,31

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2006

DÍAS/SEMANAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBRE	Totales
1	D	8	8	S	F	8	S	8	8	D	F	8	
2	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
3	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
4	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
5	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
6	F	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F	
7	S	8	8	8	D	8	8	7	8	S	8	NL	
8	D	8	8	S	8	8	S	7	FL	D	8	F	
9	8	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
10	8	8	8	8	8	S	8	7	D	8	8	D	
11	8	S	S	8	8	D	8	7	8	8	S	8	
12	8	D	D	8	8	8	8	S	8	F	D	8	
13	8	8	8	F	S	8	8	D	8	NL	8	8	
14	S	8	8	F	D	8	8	NL	8	S	8	8	
15	D	8	8	S	8	8	S	F	8	D	8	8	
16	8	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
17	8	8	8	8	8	S	8	7	D	8	8	D	
18	8	S	S	8	8	D	8	7	8	8	S	8	
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
21	S	8	8	8	D	8	8	FL	8	S	8	8	
22	D	8	8	S	8	8	S	7	8	D	8	8	
23	8	8	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
24	8	8	8	8	8	S	8	7	D	8	8	D	
25	8	S	S	8	8	D	8	7	8	8	S	F	
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
27	8	NL	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
28	S	F	8	8	D	8	8	7	8	S	8	8	
29	D	X	8	S	8	8	S	7	8	D	8	4	
30	8	X	8	D	8	8	D	7	S	8	8	S	
31	8	X	8	X	8	X	8	7	X	8	X	D	
DÍAS LABORABLES	20	18	23	18	22	22	21	20	20	20	21	17	242
HORAS DE TRABAJO	160	144	184	144	176	176	168	144	160	160	168	132	1918
									Vacaciones 22 días				178
									Horas efectivas de trabajo				1740

NOTA: El calendario se ha confeccionado en base a las Fiestas Locales de Málaga Capital. Las diferentes localidades de la Provincia, podrán adaptar el mismo a sus propias Fiestas Locales. Si alguna de las fiestas locales coincidiese en sábado o no laborable, éstas pasarán al día posterior laborable.
 F = Fiesta Andaluza / FL = Fiesta Local / NL = No laborable en el sector / A, 7 y 8 = Día Laborable

ANEXO III

A. Cuadro de remuneraciones económicas mínimas 2006

Nivel	Revisada 2006	Coef.
XII(*)	13.726,00	---
XI	13.931,89	1,015
X	14.140,87	1,015
IX	14.352,98	1,015
VIII	14.568,28	1,015
VII	14.786,80	1,015
VI	15.038,18	1,017
V	15.308,86	1,018
IV	15.706,89	1,026
III	16.115,27	1,026
II	16.534,27	1,026

* Fórmula de actualización:

Al nivel de referencia de esta año, Nivel XII Peón con 13.275 € se le ha incrementado el 3,4% (IPC previsto más el 1,4%).

**B. Tabla de conversión de remuneraciones económicas mínimas año 2006
Por aplicación del nuevo sistema clasificación profesional capítulo V**

Nivel	Grupo	Convenio	Coef.
XII	8	13.726,00	---
XI	7	13.931,89	1,015
X	6	14.140,87	1,015
IX	5	14.352,98	1,015
VIII	4	14.568,28	1,015
VII	3	15.038,18	1,032
VI			
V	2	16.115,27	1,072
IV			
III			
II	1	16.534,27	1,026

Anexo IV

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VI, artículo 31.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\underline{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Horas anuales de Trabajo Efectivo

Siendo:

SB Salario Base

AC Antigüedad Consolidada, en su caso

PI Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales

CC Complemento de Convenio

CP Complementos de Puesto de Trabajo

CCC Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo

GE Gratificaciones Extraordinarias

V Importe de las Vacaciones anuales

Anexo V

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador, se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII del Convenio General y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficiente para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

Anexo VI

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1º.- El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad.

2º.- El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación de los diferentes convenios de ámbito inferior.

ANEXO VII

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR								JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP. CONVEN	COMP. TRAB.	COMP. NO SAL.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, conyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, conyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

ANEXO VIII

Clasificación Profesional. Tabla Orientativa

Nº	Descripción	G	Títulos	Equivalente	Ocupación
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Técnico Superior	1	Director Técnico Técnicos Superiores	Director Administrativo Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director I&D+i Director Producción	
III	Personal Técnico de Informática			Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Clientes Jefe Personal Jefe Producción Jefe Materia	
IV	Personal Técnico de Mantenimiento	2	Técnicos Medianos	Encargado General	
V	Personal Técnico de Operación				
VI	Personal Técnico de Asesoramiento	3	Técnicos Departamentos Técnicos Central Calidad Técnicos Prevención R.R. L.L. Técnicos I+D+i	Oficial P. Administrativo Técnicos Comerciales Comerciales Marketing Comerciales Ventas	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Horquillas
VII	Personal Técnico de Operación	4	Operarios 2º Auxiliares Laborales	Oficial 2º Administrativo	Oficial P. Oficina Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Destribador Planta Horquillas Conductor Camión Horquillas Conductor Forklift Operador de Grúa Motor Conductor Mayor De 15.000 Kg. Conductor Plano Especialista
III	Personal Administrativo	5		Auxiliar Administrativo Ejecutivos Comercio	Oficial P. Oficina Mantenida Conductor Camión Hasta 7.500 Kg. Mecánico de Horquillas Conductor Operador Plano Grúa Conductor de Plano Plano De Horquillas
X	Personal de Operación	6	Auxiliar Laborales	Vigilante	Oficial P. Oficina Ejecutivos Conductor Horquillas Hasta 7.500 Kg. Mecánico Motor Operador De Máquina Suelo
XI	Personal de Operación	7	Laborante de Horquillas	Peón	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Personal de Operación	8			Peón Personal de Limpieza

ANEXO IX

**ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM"
SALARIO MENSUAL EN EUROS**

AÑOS	%	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	2,5	18,12	17,09	15,50	14,60	13,71	13,04	12,74	12,73	12,73	12,73	12,72
2	5,0	36,23	34,18	30,99	29,21	27,42	26,09	25,48	25,47	25,46	25,45	25,44
3	7,5	54,35	51,26	46,49	43,81	41,13	39,13	38,22	38,20	38,19	38,18	38,16
4	10,0	72,46	68,35	61,98	58,42	54,85	52,18	50,96	50,94	50,92	50,90	50,88
5	11,4	82,61	77,92	70,66	66,60	62,52	59,48	58,09	58,07	58,05	58,03	58,01
6	12,8	92,75	87,49	79,34	74,78	70,20	66,79	65,22	65,20	65,18	65,15	65,13
7	14,2	102,90	97,06	88,01	82,95	77,88	74,09	72,36	72,33	72,30	72,28	72,25
8	15,6	113,04	106,63	96,69	91,13	85,56	81,40	79,49	79,46	79,43	79,40	79,38
9	17,0	123,19	116,20	105,37	99,31	93,24	88,70	86,62	86,59	86,56	86,53	86,50
10	18,4	133,33	125,77	114,05	107,49	100,92	96,01	93,76	93,72	93,69	93,66	93,62
11	19,8	143,48	135,33	122,73	115,67	108,59	103,31	100,89	100,85	100,82	100,78	100,75
12	21,2	153,62	144,90	131,40	123,85	116,27	110,62	108,02	107,99	107,95	107,91	107,87
13	22,6	163,77	154,47	140,08	132,03	123,95	117,92	115,16	115,12	115,08	115,03	114,99
14	24,0	173,91	164,04	148,76	140,20	131,63	125,23	122,29	122,25	122,20	122,16	122,12
15	25,4	184,06	173,61	157,44	148,38	139,31	132,53	129,43	129,38	129,33	129,29	129,24
16	26,8	194,20	183,18	166,11	156,56	146,99	139,84	136,56	136,51	136,46	136,41	136,36
17	28,2	204,35	192,75	174,79	164,74	154,66	147,14	143,69	143,64	143,59	143,54	143,49
18	29,6	214,49	202,32	183,47	172,92	162,34	154,45	150,83	150,77	150,72	150,66	150,61
19	31,0	224,64	211,89	192,15	181,10	170,02	161,75	157,96	157,90	157,85	157,79	157,73
20	32,4	234,78	221,46	200,82	189,28	177,70	169,06	165,09	165,03	164,98	164,92	164,86
21	33,8	244,93	231,03	209,50	197,45	185,38	176,36	172,23	172,16	172,10	172,04	171,98
22	35,2	255,07	240,59	218,18	205,63	193,06	183,67	179,36	179,30	179,23	179,17	179,10
23	36,6	265,22	250,16	226,86	213,81	200,73	190,97	186,50	186,43	186,36	186,30	186,23
24	38,0	275,36	259,73	235,53	221,99	208,41	198,28	193,63	193,56	193,49	193,42	193,35
25	39,4	285,51	269,30	244,21	230,17	216,09	205,58	200,76	200,69	200,62	200,55	200,47
26	40,8	295,65	278,87	252,89	238,35	223,77	212,89	207,90	207,82	207,75	207,67	207,60
27	42,2	305,80	288,44	261,57	246,53	231,45	220,19	215,03	214,95	214,88	214,80	214,72
28	43,6	315,94	298,01	270,24	254,70	239,13	227,50	222,16	222,08	222,00	221,93	221,84
29	45,0	326,09	307,58	278,92	262,88	246,80	234,80	229,30	229,21	229,13	229,05	228,97

ANTIGUEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM"
SALARIO DIARIO EN EUROS

AÑOS	%	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	2,5	0,43	0,42	0,42	0,42	0,42	0,42
2	5,0	0,86	0,84	0,84	0,84	0,84	0,84
3	7,5	1,29	1,26	1,26	1,26	1,26	1,26
4	10,0	1,72	1,68	1,68	1,68	1,68	1,68
5	11,4	1,96	1,92	1,91	1,91	1,91	1,91
6	12,8	2,20	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15
7	14,2	2,44	2,39	2,38	2,38	2,38	2,38
8	15,6	2,68	2,62	2,62	2,62	2,62	2,62
9	17,0	2,92	2,86	2,85	2,85	2,85	2,85
10	18,4	3,16	3,09	3,09	3,09	3,09	3,09
11	19,8	3,41	3,33	3,32	3,32	3,32	3,32
12	21,2	3,65	3,56	3,56	3,56	3,56	3,56
13	22,6	3,89	3,80	3,80	3,79	3,79	3,79
14	24,0	4,13	4,03	4,03	4,03	4,03	4,03
15	25,4	4,37	4,27	4,27	4,26	4,26	4,26
16	26,8	4,61	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50
17	28,2	4,85	4,74	4,74	4,73	4,73	4,73
18	29,6	5,09	4,97	4,97	4,97	4,97	4,97
19	31,0	5,33	5,21	5,21	5,20	5,20	5,20
20	32,4	5,57	5,44	5,44	5,44	5,44	5,43
21	33,8	5,81	5,68	5,68	5,67	5,67	5,67
22	35,2	6,05	5,91	5,91	5,91	5,91	5,90
23	36,6	6,30	6,15	6,15	6,14	6,14	6,14
24	38,0	6,54	6,38	6,38	6,38	6,38	6,37
25	39,4	6,78	6,62	6,62	6,61	6,61	6,61
26	40,8	7,02	6,85	6,85	6,85	6,85	6,84
27	42,2	7,26	7,09	7,09	7,08	7,08	7,08
28	43,6	7,50	7,32	7,32	7,32	7,32	7,31
29	45,0	7,74	7,56	7,56	7,55	7,55	7,55

ANTIGUEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM"
SALARIO MENSUAL EN PESETAS

AÑOS	%	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	2,5	3.014	2.843	2.578	2.430	2.281	2.170	2.120	2.119	2.118	2.117	2.117
2	5,0	6.029	5.686	5.157	4.860	4.563	4.341	4.239	4.238	4.236	4.235	4.233
3	7,5	9.043	8.529	7.735	7.290	6.844	6.511	6.359	6.356	6.354	6.352	6.350
4	10,0	12.057	11.373	10.313	9.720	9.126	8.682	8.478	8.475	8.472	8.469	8.466
5	11,4	13.745	12.965	11.757	11.081	10.403	9.897	9.665	9.662	9.658	9.655	9.651
6	12,8	15.433	14.557	13.201	12.442	11.681	11.113	10.852	10.848	10.844	10.840	10.836
7	14,2	17.121	16.149	14.644	13.802	12.958	12.328	12.039	12.035	12.030	12.026	12.022
8	15,6	18.809	17.741	16.088	15.163	14.236	13.543	13.226	13.221	13.216	13.212	13.207
9	17,0	20.497	19.333	17.532	16.524	15.513	14.759	14.413	14.408	14.403	14.397	14.392
10	18,4	22.185	20.926	18.976	17.885	16.791	15.974	15.600	15.594	15.589	15.583	15.577
11	19,8	23.873	22.518	20.420	19.246	18.068	17.190	16.787	16.781	16.775	16.769	16.763
12	21,2	25.561	24.110	21.864	20.606	19.346	18.405	17.974	17.967	17.961	17.954	17.948
13	22,6	27.249	25.702	23.307	21.967	20.624	19.621	19.161	19.154	19.147	19.140	19.133
14	24,0	28.937	27.294	24.751	23.328	21.901	20.836	20.348	20.340	20.333	20.326	20.318
15	25,4	30.625	28.886	26.195	24.689	23.179	22.052	21.535	21.527	21.519	21.512	21.504
16	26,8	32.313	30.479	27.639	26.050	24.456	23.267	22.722	22.713	22.705	22.697	22.689
17	28,2	34.001	32.071	29.083	27.410	25.734	24.482	23.909	23.900	23.891	23.883	23.874
18	29,6	35.689	33.663	30.526	28.771	27.011	25.698	25.095	25.086	25.077	25.069	25.059
19	31,0	37.377	35.255	31.970	30.132	28.289	26.913	26.282	26.273	26.264	26.254	26.245
20	32,4	39.065	36.847	33.414	31.493	29.567	28.129	27.469	27.459	27.450	27.440	27.430
21	33,8	40.753	38.439	34.858	32.854	30.844	29.344	28.656	28.646	28.636	28.626	28.615
22	35,2	42.441	40.032	36.302	34.214	32.122	30.560	29.843	29.832	29.822	29.811	29.800
23	36,6	44.129	41.624	37.746	35.575	33.399	31.775	31.030	31.019	31.008	30.997	30.986
24	38,0	45.817	43.216	39.189	36.936	34.677	32.990	32.217	32.205	32.194	32.183	32.171
25	39,4	47.505	44.808	40.633	38.297	35.954	34.206	33.404	33.392	33.380	33.368	33.356
26	40,8	49.193	46.400	42.077	39.658	37.232	35.421	34.591	34.578	34.566	34.554	34.541
27	42,2	50.881	47.992	43.521	41.018	38.510	36.637	35.778	35.765	35.752	35.740	35.727
28	43,6	52.569	49.585	44.965	42.379	39.787	37.852	36.965	36.951	36.938	36.925	36.912
29	45,0	54.257	51.177	46.409	43.740	41.065	39.068	38.152	38.138	38.124	38.111	38.097

ANTIGUEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM"
SALARIO DIARIO EN PESETAS

AÑOS	%	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	2,5	72	70	70	70	70	70
2	5,0	143	140	140	140	140	140
3	7,5	215	210	210	209	209	209
4	10,0	286	280	279	279	279	279
5	11,4	326	319	319	318	318	318
6	12,8	366	358	358	358	357	357
7	14,2	406	397	397	397	396	396
8	15,6	446	436	436	436	436	435
9	17,0	487	475	475	475	475	474
10	18,4	527	514	514	514	514	514
11	19,8	567	553	553	553	553	553
12	21,2	607	593	592	592	592	592
13	22,6	647	632	631	631	631	631
14	24,0	687	671	671	670	670	670
15	25,4	727	710	710	709	709	709
16	26,8	767	749	749	749	748	748
17	28,2	807	788	788	788	787	787
18	29,6	847	827	827	827	826	826
19	31,0	887	866	866	866	866	865
20	32,4	927	906	905	905	905	904
21	33,8	967	945	944	944	944	943
22	35,2	1.007	984	983	983	983	982
23	36,6	1.047	1.023	1.023	1.022	1.022	1.022
24	38,0	1.088	1.062	1.062	1.061	1.061	1.061
25	39,4	1.128	1.101	1.101	1.100	1.100	1.100
26	40,8	1.168	1.140	1.140	1.140	1.139	1.139
27	42,2	1.208	1.179	1.179	1.179	1.178	1.178
28	43,6	1.248	1.219	1.218	1.218	1.217	1.217
29	45,0	1.288	1.258	1.257	1.257	1.256	1.256