



## **Cemex España, S.A**

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Cemex España, S.A., (Código de Convenio n.º 90014692012003) que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de julio de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **IV CONVENIO COLECTIVO DE CEMEX ESPAÑA, S.A.**

TITULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

#### **Normas estructurales**

##### **Artículo 1. Partes firmantes.**

a) Son partes firmantes del presente Convenio General, de una parte la representación social, constituida en comisión negociadora por delegación de los Comités de Empresa de los centros incluidos en el ámbito funcional, miembros todos ellos de MCA-UGT Y FECOMA- CC.OO. y, de otra parte, Cemex España, S.A.

b) Ambas se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio

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





El presente Convenio General obliga a la Empresa Cemex España, S.A. y a los trabajadores comprendidos en sus ámbitos funcional, personal y territorial, teniendo naturaleza normativa conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores y dada la representatividad y legitimación de los firmantes.

### **Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.**

Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

#### A. Estructura negocial.

La estructura de la negociación colectiva en la empresa Cemex España, S.A., para la actividad de fabricación de cemento, queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios Colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación:

a) El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal, que por su propia naturaleza regula las condiciones generales de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio Convenio.

b) Los Acuerdos Colectivos de centro de trabajo, que tienen por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial, con las limitaciones y fijación de competencias que aquí se establecen y que se registrarán en el ámbito competente.

#### B. Regulación de materias.

1. Se reserva al presente Convenio Colectivo Estatal la regulación de las siguientes materias:

Clasificación profesional.

Vacaciones.

Jornada de trabajo.

Contratación.

Complementos Incapacidad Transitoria.

Permisos y Licencias.

Excedencias.

Código de Conducta.

Formación.





Seguridad y Salud.

Derechos sindicales-Comité Intercentros.

Seguro de Vida y Accidentes.Incrementos salariales, cláusula de revisión, estructura salarial.

Consulta e información sobre empleo, plantillas, contratación, absentismo, horas extraordinarias, inversiones y producción.

Clasificaciones de horas extraordinarias.

Modelo de recibo de salarios. Recibo electrónico.

Subcontratación.

Condiciones más beneficiosas.

Gastos por desplazamientos: Dietas y Kilometrajes.

2. Las materias no relacionadas en el Convenio Colectivo General podrán ser reguladas en el ámbito del Centro de Trabajo, por Acuerdo Colectivo suscrito por la empresa con los representantes legales de los trabajadores.

3. En la negociación de ámbito de Centro de Trabajo, en los Acuerdos de Centro (antiguos Convenios Colectivos), serán materias específicas de la contratación colectiva, las siguientes:

El contenido obligacional de los Acuerdo de Centro.

La concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas, numérica o porcentualmente, en el presente Convenio, cuyos conceptos y estructuras estarán determinadas por la negociación de este mismo Convenio.

Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito del centro de trabajo, según el caso.

Cualesquiera otras materias no reguladas por el Convenio General o remitidas expresamente por este Convenio a los acuerdos de ámbito inferior.





Calendario de Trabajo.

#### **Artículo 4. Cobertura negocial.**

Con este Convenio y los Acuerdos de Centro de Trabajo, las partes firmantes consideran cubierta la estructura de la negociación colectiva, para los centros de trabajo de Cemex España, S.A. relacionados en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 5. Concurrencia de Convenios.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84, párrafo primero, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre este Convenio y los Acuerdos de Centro de Trabajo se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

#### **Artículo 6. Principio de jerarquía.**

1. La concurrencia entre este Convenio y los Acuerdos de Centro de Trabajo se resolverá con sujeción a lo acordado en el presente Convenio.
2. No obstante lo pactado en el apartado anterior, se respetarán las normas de derecho necesario que a este respecto estén establecidas en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 7. Principio de seguridad y coherencia.**

1. Las partes firmantes de este Convenio, durante su vigencia se obligan a no promover, negociar, ni concluir Convenios o Acuerdos colectivos en el ámbito de la empresa que contengan o regulen materias reservadas al ámbito general, así como las que se reserven el futuro a dicho ámbito, o que, de alguna manera se opongan al mismo, o contradigan sus prescripciones.
2. Asimismo, consecuentes con el compromiso pactado en el apartado anterior, esas mismas partes renuncian expresamente a negociar en los centros de trabajo materias reservadas a este Convenio, comprometiéndose a no alterar lo pactado en este.

#### **Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas, a título personal, a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las condiciones más beneficiosas establecidas en los Convenios de Centro,





existentes a la entrada en vigor de este Convenio General, se mantendrán en sus propios términos, sin que puedan ser objeto de negociación en su ámbito, siempre que concurran con las materias reservadas a este Convenio.

## CAPÍTULO II

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 9. *Ámbito funcional.***

El presente convenio será de aplicación a los centros de trabajo dedicados a la fabricación de cementos artificiales de Cemex España, S.A., que a continuación se relacionan, y a sus oficinas corporativas.

Planta de Buñol (Valencia) y Oficinas de Cemex en Albuixech (Valencia).

Planta de Alicante.

Planta de Castillejo (Toledo).

Planta de San Feliu de Llobregat (Barcelona) y Cantera Vallirana.

Planta de Morata de Jalón y centros de Zaragoza y Muel (Zaragoza).

Planta de Alcanar (Tarragona).

Planta de Lloseta (Mallorca).

Oficinas Corporativas Hernández de Tejada (Madrid).

Centro de distribución de Monzón (Huesca).

Centro de distribución Vilanova y la Geltrú (Barcelona).

#### **Artículo 10. *Ámbito personal.***

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio los trabajadores de Cemex España, S.A. de los centros relacionados en el artículo anterior y que pertenecen a la organización de producción de cemento.

A los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio que tengan reconocidas individualmente sus condiciones retributivas anuales, en función de su especial capacitación, responsabilidad y particulares condiciones de prestación de servicios, no les serán de aplicación los conceptos salariales y extrasalariales regulados en este Convenio o en los acuerdos de centro, teniendo como mínimo





garantizados todos los importes salariales y el capítulo de atenciones sociales del Acuerdo de su centro de trabajo

Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato y en su caso por la normativa especial que resulte de aplicación.

### **Artículo 11. *Ámbito territorial.***

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 12. *Ámbito temporal.***

Por su pretensión de otorgar a su normativa un carácter de permanencia y estabilidad, el Convenio General extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012. Su entrada en vigor se producirá a los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

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, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

A la conclusión de la vigencia pactada, las partes acuerdan que se tendrá por denunciado para su revisión el presente convenio de forma automática.

Las partes, deberán entregar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión del convenio futuro, en la primera reunión de constitución de la mesa negociadora, que se celebrará en el plazo de un mes desde el vencimiento de la vigencia del convenio.

De la comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Empleo.

### **Artículo 13. *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 se contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que se adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o invalidase alguno de sus pactos.

Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

En los Acuerdos de Centro de Trabajo, se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

#### **Artículo 14. Comisión de interpretación y vigilancia.**

Se constituye una Comisión Mixta y Paritaria integrada por 12 miembros, 6 por cada representación, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, en su momento, designe por unanimidad. Igualmente se designará un Secretario.

Para que la Comisión se considere válidamente constituida será necesaria la presencia al menos de la mitad mas uno de cada una de las dos partes que la componen. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde en la primera reunión que celebre.

#### **Artículo 15. Funciones y procedimiento de la comisión de interpretación y vigilancia.**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:





1. La interpretación de las cláusulas de este Convenio.
2. La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar e intentar conciliar, en su caso, en cuantas cuestiones y conflictos colectivos puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
4. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión de I.V. cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, 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 de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión de I.V. adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al ponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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







cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte 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 administrativa o jurisdiccional competente.

#### **Artículo 16.**

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3, sean los que contiene el propio artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Adhesión al acuerdo de Solución autónoma de conflictos laborales (ASAC).**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución autónoma de conflictos Laborales (V ASAC) publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de febrero del 2012.

### **TITULO I**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Condiciones generales de ingreso**

#### **Artículo 18. Ingreso en el trabajo.**

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

La empresa definirá libremente el perfil de los candidatos requerido para un puesto de trabajo, tanto en las selecciones internas como externas, comprometiéndose a promover las selecciones internas con preferencia a las externas. Para ello deberá publicar dentro de cada centro de trabajo las vacantes fijas o puestos fijos de nueva creación. Para la presentación de solicitudes de trabajadores, se otorgará un plazo de 7 días, desde la publicación.

La selección se realizará de acuerdo a criterios definidos por la empresa y con las herramientas que esta tenga y se informará al comité sobre el candidato que ha resultado seleccionado.





La empresa podrá realizar a los interesados, con carácter previo al ingreso, las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias, para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretendan desempeñarlo.

El trabajador será sometido, antes de su admisión en la Empresa, a un reconocimiento médico y a los que se determinen por el Servicio de Prevención, de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez considerado apto por haber superado dicho reconocimiento médico y las pruebas de aptitud, en su caso, el trabajador quedará vinculado a la Empresa por el contrato de que se trate.

#### **Artículo 19. Periodo de prueba.**

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

Técnicos titulados superiores y medios: Tres meses.

Personal no cualificado: 15 días.

Resto de personal: Dos meses.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento,



que afecten al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpe el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## **CAPÍTULO II**

### **Contratación**

#### **Artículo 20. Contratación.**

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

Como norma general, la admisión de trabajadores en las empresas, se realizará mediante contrato escrito, que 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 en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considerará como contenido mínimo del contrato la fijación de las circunstancias siguientes: 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, categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador; la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión del convenio colectivo de aplicación.

En cualquier caso, se facilitará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos que se formalicen.

#### **Artículo 21. Contrato fijo de plantilla.**

Este contrato es el que se concierta para la prestación laboral del trabajador en la empresa por tiempo indefinido.

#### **Artículo 22. Contrato para obra o servicio determinado.**

1. A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1 a) del ET, se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa,



únicamente, las siguientes actividades:

- a. Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por tanto, no habituales.
  - b. Aquel pedido a una obra suficientemente identificada que, por sus características diferentes a los pedidos o fabricaciones habituales supongan una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.
  - c. Servicios suficientemente identificados, que no formen parte de las tareas habituales.
2. 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, expresará, necesariamente la causa objeto del contrato. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 23. Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Podrán realizarse contratos sobre la base de lo establecido en el art. 15.1.b) del ET para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos cuando se incremente la producción en al menos un 5 % sobre el mismo periodo del año precedente.

El número de trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrá ser superior al 7% del total de la plantilla de cada centro de trabajo.

Para la duración de este tipo de contrato, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero.

### **Artículo 24. Contrato de interinidad.**





Tiene por objeto:

1. Sustitución de trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo como en los supuestos de suspensión del contrato, vacaciones y ausencias por descansos.
2. Cobertura temporal del puesto de trabajo hasta su provisión definitiva a través del proceso de selección y promoción.
3. Sustitución del trabajo que pase a desempeñar el puesto de otro trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma o pacto individual o colectivo.
4. Su duración se extiende al tiempo que subsista el derecho a la reserva del puesto de trabajo y su extinción no da derecho a indemnización alguna, si bien deberá preavisarse con una antelación mínima de quince días para supuesto de contrataciones superiores a un año.

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

#### **Artículo 25. Contrato a tiempo parcial.**

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

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

Los contratos formalizados al amparo de esta modalidad no podrán concertarse por una jornada superior al 80 % de la jornada establecida en el convenio colectivo de aplicación, salvo en la novación de tiempo completo a tiempo parcial de contratos pre-existentes en los que se estará a lo acordado por las partes.

#### **Artículo 26. Contratos formativos.**

1. Contratos para la formación.

Los contratos formativos que formalice la empresa estarán sujetos a la legislación vigente con las especificidades siguientes:

El número máximo de contratos formativos a realizar en la empresa será de un 5%





La retribución del trabajador contratado en formación no será inferior al 70% durante el primer año y el 80% durante el segundo, del salario fijado en el Acuerdo del centro de trabajo donde preste sus servicios y sobre la retribución correspondiente al tiempo efectivo de trabajo en el puesto de que desempeñe.

## 2. Contrato en prácticas.

El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o titulación profesional oficial que habilita para la profesión, dentro de los 5 años o 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

1. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
2. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de dos años.
3. El periodo de prueba de los trabajadores contratados en prácticas será de un mes y dos meses para titulados superiores.
4. La retribución de los trabajadores contratados en prácticas no será inferior al 75 o al 90 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el Acuerdo del centro de trabajo donde preste sus servicios para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo

### **Artículo 27. Contrato de relevo.**

El contrato de relevo podrá concertarse, a solicitud del trabajador, siempre y cuando cumpla los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial y cuente con la aceptación expresa de la empresa que analizará cada caso en particular, pudiendo otorgar o no dicha aceptación dependiendo de las circunstancias.

En el caso de que el trabajador en edad de jubilación haya solicitado acogerse a esta modalidad y la empresa expresamente lo haya aceptado, se procederá a cumplimentar el contrato de relevo contratando a otro trabajador por el tiempo y jornada que proceda de acuerdo con la normativa de aplicación a esta modalidad de contratación.

### **Artículo 28. 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 aquellos





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 excepto en los contratos de interinidad. La empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, 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 a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional para periodos inferiores.

### **Artículo 29. Trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal.**

El trabajador/a puesto a disposición, deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones, experiencia y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo para el que va a ser contratado, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal. De todo esto se dará información previa a los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 30. Subcontratación.**

Las actividades que pertenecen al ciclo productivo de las plantas cementeras y moliendas a las que afecta este convenio, así como el control de calidad del proceso, serán realizadas por personal propio de la empresa y no serán subcontratadas a terceros.

Las obras o servicios para actividades que no son inherentes o indispensables para el ciclo productivo, se podrán contratar con empresas que cuenten con organización y medios propios, aportando a la ejecución de la contrata su propia dirección y gestión.

## **CAPÍTULO III**

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 31. Clasificación profesional.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo General han acordado la siguiente clasificación profesional para todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional:



Para cada uno de los puestos de trabajo incluidos en esta tabla se ha elaborado una ficha que describe las principales funciones y tareas del mismo.

Las partes firmantes se comprometen a continuar las negociaciones tendentes a implantar en cada uno de los centros de trabajo esta clasificación profesional en los términos acordados, en el plazo más corto posible.

0	Directores y Gerentes				
Grupo	Categoría	ADMINISTRACIÓN Y VENTA	CALIDAD	OPERACIÓN (PRODUCCIÓN MANTO. CORRECTIVO)	MANUTENIMIENTO
GRUPOS PROFESIONALES	1	Jefe de Área / Sección. Jefe de PRL Médico		Jefe Área/Línea Jefe de Medio Ambiente	Jefe Área/Sección
	2	Jefe de Dpto. / Servicio Jefe Administrativo	Jefe Laboratorio	Jefe Turno	
	3	Encargado o Maestro. Jefe de Ventas Diplomado Universitario Enfermería	Encargado Lab.	Encargado Cantera Encargado de Sala de control	Maestro Taller/Encargado. Delineante Proyectista
	4	Supervisor/Jefe Equipo. Técnico Especialista	Analista Supervisor	Jefe de Equipo Operador de Sala	Supervisor/ Jefe de Equipo
	5	Oficial 1ª/Operador 1ª Oficial 1ª Admto. Técnico Titulado Bascuista 1 Oficial 1ª Abastos Agente Comercial	Analista 1ª Analista de procesos 1ª	Operador 1ª	Administración mantenimiento 1ª Delineante 1ª Oficial 1ª
	6	Oficial 2ª / Operador 2ª Oficial 2ª Admto. Operador Sistema Secretaría Bascuista 2	Analista 2ª Analista de procesos 2ª	Operador 2ª Operador Envase/Ensamblador/Carretillero Operario de Trituración / maquinista de Trituración Operador de Control de Escora Operador Puerto Pallista Soporte administrativo Prevención	Administración mantenimiento 2ª Delineante 2ª Oficial 2ª Operador de Almacén
	7	Oficial 3ª / Operador 3ª, Ayudantes Auxiliar Admto. Conductor	Ayudante Auxiliar	Operador 3ª/Oficial 3ª/Ayudante	Oficial 3ª/ Ayudante

Para que la clasificación profesional reflejada en el cuadro de arriba adquiera plena vigencia en cada centro de trabajo, será condición indispensable el haber alcanzado un acuerdo de adaptación de la clasificación profesional, y la aplicación de una tabla salarial adaptada a la nueva clasificación profesional, que se acordará en el ámbito del centro de trabajo. Mientras dicho acuerdo no sea alcanzado, seguirán siendo de aplicación las clasificaciones y tablas actualmente en vigor en el centro.

## CAPÍTULO IV

### Formación profesional

#### Artículo 32. Formación profesional.

Las acciones formativas, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, se dirigirán tanto a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores, que permitan compatibilizar la competitividad de la empresa con la formación individual del trabajador, atendiendo a la detección de necesidades formativas realizadas en cada centro de trabajo, siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto.





El 50% del tiempo dedicado por los trabajadores para asistir a acciones formativas presenciales programadas, será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma, con un máximo anual de 20 horas por trabajador.

## **CAPÍTULO V**

### **Percepciones económicas**

#### **Artículo 33. *Percepciones económicas.***

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

Percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquélla parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad

De puesto de trabajo, tales como las derivadas del trabajo nocturno

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, pluses de actividad y horas extraordinarias

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones

Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

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





c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

#### **Artículo 34. 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 modelo que figura en el Anexo I del presente convenio.

Los trabajadores que tengan acceso a las intranets de la empresa podrán acceder a su recibo de salario en forma electrónica y obtener copias del mismo.

Salvo en el caso del recibo de liquidación finiquito, no se recabarán las firmas de los recibos, sirviendo como justificante de pago el justificante de la transferencia bancaria por el importe neto del recibo, a la cuenta facilitada por el trabajador o registro del cheque, cuando esta sea la modalidad de pago.

#### **Artículo 35. Incrementos salariales.**

Con efectos 1 de enero de 2011, las percepciones económicas salariales y extra salariales del personal en activo reguladas en los Acuerdos Colectivos de centro de trabajo, se incrementarán en un 1,25%

Con efectos 1 de enero de 2012, las percepciones económicas salariales y extra salariales del personal en activo reguladas en los Acuerdos Colectivos de centro de trabajo, se incrementarán en un 0,75%.

#### **Artículo 36. Fondo de pensiones.**

Durante la vigencia de este convenio se mantendrán las aportaciones de la empresa en el 3,00 % y la aportación de los partícipes en 1,50 %. La aportación total será de 4,50 %.

1. Las aportaciones del Promotor, correspondientes a los incrementos acordados en convenio no serán tenidas en cuenta a efectos de lo establecido en el Acuerdo Tercero,

Apartado B, Punto II sobre complementos y premios de jubilación anticipada del





acuerdo de transformación y externalización de los compromisos por pensiones suscritos por las partes el 15 de noviembre de 2002.

2. Alternativamente y a opción del trabajador que sea partícipe del plan de pensiones, podrá optar porque la aportación del promotor sea de 1,75 % y la del partícipe el 1,25 % y solicitar la inclusión en el Seguro Médico que Cemex tiene concertado para otros colectivos, con pago a cargo de la empresa del 50 % de las primas y del 50% a cargo del trabajador, por el aseguramiento del trabajador y su cónyuge o pareja de hecho, o el 100 % de las primas a cargo de la empresa, por el aseguramiento del trabajador.

Los trabajadores podrán incluir a sus hijos, a su coste, con el pago directo de la cuota a la com

pañía aseguradora, en la póliza especial para empleados de Cemex, al precio preferente concertado para estos.

Los trabajadores que opten por el Seguro médico en sustitución del incremento en las aportaciones al Plan de Pensiones, podrán renunciar al Seguro Médico y solicitar las aportaciones que correspondan, en la fecha de renuncia, al Plan de Pensiones, no antes de haber transcurrido 3 años desde que optó por el Seguro.

Por tanto, dichas aportaciones, tanto del promotor como las de los partícipes, junto con las rentabilidades obtenidas por estas, no formarán parte del saldo acumulado a descontar para la determinación de los capitales de riesgo teóricos asegurables por la contingencia de Jubilación Anticipada, y serán satisfechas por el Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo Cemex al beneficiario, independientemente de la contingencia por la que acceda a tal condición, ya sea por jubilación anticipada o cualquier otra de las recogidas en las Especificaciones de dicho Plan de Pensiones.

### **Artículo 37. Horas extraordinarias.**

A efecto de lo previsto en las normas legales vigentes, se pacta la siguiente clasificación de las horas extraordinarias:

1. Horas de fuerza mayor:

a. Falta de suministro eléctrico y averías en centrales eléctricas y red de





distribución

b. Las dedicadas a prevenir o reparar daños causados por inundación, incendio, tormentas y fuerzas de la naturaleza en general.

2. Horas estructurales:

a. Averías en hornos y maquinaria auxiliar de hornos.

b. Averías en molinos de crudo y maquinaria auxiliar, por falta de alimentación al horno.

c. Averías en molinos de cemento y maquinaria auxiliar por falta de cemento y/o carga de barcos.

d. Averías en molienda y alimentación de carbón al horno.

e. Averías en parques de homogeneización de carbón y crudo por falta de alimentación al horno y/o molino.

f. Averías en carga a granel y envasado.

g. Averías de depósito y red de distribución de aguas necesarias para el proceso productivo.

h. Averías en maquinaria de trituración, cuando provoque falta de materias primas.

i. Averías en puentes-grúas.

j. Limpieza de anillos y ciclones.

k. Para cubrir bajas por ausencias imprevistas y/o licencias, cuando sea necesario para el proceso de producción y expedición.

l. Descarga de barcos y ferrocarril de combustible y materias primas.

A los efectos de este apartado se definen las averías como la parada de una máquina o instalación por causa fortuita.

3. Con la finalidad de que, no se exceda de la jornada máxima ordinaria en cómputo anual, en cada centro de trabajo se establecerán fórmulas de compensación con descanso por la prolongación de jornada que pudiera requerirse por las causas de fuerza mayor y estructurales relacionada en los párrafos anteriores.





4. Todas las demás horas extraordinarias no incluidas en los apartados anteriores serán consideradas a todos los efectos como horas extraordinarias comunes, cuya realización se limitará a las imprescindibles para el normal proceso de producción y se descansarán en todo caso en las condiciones que se acuerde en cada centro de trabajo.

Se adoptarán las medidas organizativas necesarias para la no realización de horas extras.

#### **Artículo 38. Gastos de desplazamiento. Dietas y kilometrajes.**

En supuestos de desplazamiento por encontrarse al servicio de la empresa, fuera de su domicilio, se percibirán dietas por los importes que a continuación se relacionan. Estos importes serán:

	2011-2012 - €
Una comida .....	34
Dos comidas.....	62
Desayuno .....	9
Día completo .....	71

Cuando el trabajador utilice su vehículo particular para desplazamientos desde el centro de trabajo, por razones de servicio se percibirán los siguientes importes, por kilómetro recorrido al servicio de la empresa:

Importe Km. 2011-2012: 0,30 euros.

Los importes referidos serán de aplicación desde 1 de julio de 2009.

Se practicará la retención que proceda a cuenta del IRPF, sobre los importes percibidos por dietas y kilometraje, que excedan de las cifras exentas.

No les serán de aplicación, a estos conceptos, las cláusulas de incremento ni de garantía salarial, en caso de desviación del IPC.

Se devengarán dietas de comida y de cena cuando el trabajador se encuentre al



servicio de la empresa y fuera de su localidad de residencia, después de las 14 horas, para las comidas y de las 21 horas para la cena.

**Artículo 39. Seguros de vida y accidentes.**

La empresa suscribirá, para los trabajadores afectados por este convenio, y con efectos desde la fecha de la firma del convenio, pólizas de seguro que cubran las contingencias y por los capitales que a continuación se detallan:

Coberturas	Capital Asegurado – Euros	Capital Vida – Euros	Total Capital Vida + Accidente – Euros
Fallecimiento e Incapacidad Permanente en el grado de Total, Absoluta o Gran invalidez por causa distinta de la de accidente .....	0	22.500	22.500
Incapacidad Permanente total derivada de accidente no laboral .....	21.500	22.500	44.000
Fallecimiento, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente no laboral .....	41.500	22.500	64.000
Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional .....	46.500	22.500	69.000
Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional .....	85.500	22.500	108.000

Estos capitales se mantendrán durante toda la vigencia del convenio y hasta la firma del siguiente convenio.

Los centros de Alicante, Buñol y Oficinas de Cemex en Albuixech mantendrán, como condición más beneficiosa, las garantías por incapacidad permanente parcial y lesiones no invalidantes, con los capitales que se determinen en los Acuerdos Colectivos.

**Artículo 40. Complemento de incapacidad temporal.**

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de Accidente laboral, accidente no laboral, intervención quirúrgica o enfermedad común con internamiento en centro hospitalario, la empresa complementará la prestación de la seguridad social, hasta el 100% de los conceptos salariales o bases reguladoras determinados en los acuerdos de centro, desde el primer día y mientras dure la situación, siempre que se mantenga el vínculo laboral.





En el resto de causas de Incapacidad Temporal, la empresa abonará el complemento, igualmente desde el primer día y hasta el alta médica, mientras se mantenga el vínculo laboral, cuando el promedio de absentismo anual por enfermedad más accidente, en el centro de trabajo en el que presta servicios el trabajador en situación de IT, fuera inferior al 5 %. Cuando el porcentaje de absentismo supere el citado porcentaje, el complemento se percibirá desde el octavo día, salvo condiciones más beneficiosas reguladas en los Acuerdos de Centro.

Siempre que se prevea que el promedio de absentismo anual, en el centro de trabajo, resultará inferior al 5 %, el complemento se abonará desde el primer día de baja, regularizándose las diferencias resultantes, si el absentismo final superase el 5%, en el recibo de nómina del mes de Enero del año siguiente.

En ningún caso, el trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente, podrá percibir complementos de la Empresa, que juntamente con las percepciones de la Seguridad Social y en el caso de los trabajadores que pertenezcan a la Mutualidad de Previsión Social de los trabajadores de Cementos Pórtland Morata de Jalón, las de esta mutualidad, sobrepasen el 100% de lo que le correspondería percibir en activo.

En los supuestos en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente declare que una baja médica no tiene efectos económicos y por tanto no procede el abono de la prestación por Incapacidad Temporal, la empresa abonará un complemento por el importe que correspondería por el complemento de IT, de percibir la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal.

## **CAPÍTULO VI**

### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 41. Jornada.**

Se establece la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, en 1.752 horas.

La jornada máxima del personal técnico y administrativo de los centros de Alicante, Buñol y Oficinas de Cemex en Albuixech, establecida en 1.918 horas, para los años 2011 y 2012, incluido el cómputo de vacaciones.





Se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso de bocadillo regulado, expresa o tácitamente, en los distintos Acuerdos de Centro.

Para el centro de distribución Vilanova y la Geltrú se establece que el descanso en jornadas continuadas siga siendo de 30 minutos, computándose como de jornada efectiva 20 minutos, durante los años 2011 y 2012.

Se establecerán mecanismos que garanticen el descanso compensatorio del personal a turno, cuando tengan que hacer sustituciones a causa de IT. La empresa se compromete a sustituir las bajas de duración superior a 40 días.

#### **Artículo 42. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborables anuales, computados de lunes a viernes. Para el personal a turnos se computarán como laborables los días en los que les correspondería prestar servicio, según su calendario de trabajo.

El cómputo para el disfrute de vacaciones se efectuará por años naturales, disfrutando la parte proporcional al tiempo de trabajo, en los supuestos de inicio o finalización de sus servicios durante el año natural.

#### **Artículo 43. Permisos y licencias.**

Los trabajadores previo aviso y justificación, tendrán derecho a las licencias retribuidas durante los días naturales y por las causas que a continuación se relacionan:

1. Matrimonio: Quince días.
2. Nacimiento de un hijo: tres días, al menos dos de los cuales serán hábiles.
3. Enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge, pareja de hecho inscrita y familiares de primero grado por consanguinidad o afinidad: tres días, al menos dos de los cuales serán hábiles. Cuando estas circunstancias ocurran en poblaciones a más de 120 Kms. de distancia del domicilio del trabajador, podrán solicitarse hasta dos días adicionales.
4. Enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días, al menos uno de los cuales será hábil. Cuando estas circunstancias ocurran en poblaciones a más de 120 Kms. de distancia del domicilio del trabajador, podrán solicitarse hasta dos días adicionales.







5. Intervenciones quirúrgicas ambulatorias o sin hospitalización, e ingreso hospitalario en observación, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: Un día.
6. Fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad: un día. Cuando estas circunstancias ocurran en poblaciones a más de 120 Kms. de distancia del domicilio del trabajador, podrán solicitarse hasta dos días adicionales.
7. Matrimonio de un hijo: un día, dos si se celebra en poblaciones situadas a más de 120 Kms. de distancia.
8. Traslado de domicilio: un día.
9. Exámenes para la obtención de títulos oficiales que mejoren el nivel profesional del trabajador: tiempo necesario para efectuarlos, previa justificación de tener normalizada la matrícula de los estudios de que se trate.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
11. Por el tiempo indispensable la consulta médica en el Servicio Público de Salud, previo aviso y con justificación documental.

En los supuestos de enfermedad grave, accidente u hospitalización de los apartados 3 y 4, el permiso podrá disfrutarse en cualquier momento mientras se mantenga la situación, y de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

## **CAPÍTULO VII**

### **Movilidad funcional**

#### **Artículo 44. Trabajos de superior categoría.**

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de tres meses consecutivamente o seis meses alternos en un periodo de un año, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Cuando el trabajador venga desempeñando funciones de superior categoría, para cubrir puesto vacante fijo o de nueva creación, percibiendo la correspondiente diferencia salarial, por un periodo de tres meses consecutivos o seis meses alternos en el periodo de un año, ascenderá a la categoría superior.





Cuando el puesto de superior categoría sea un puesto de Jefe de Departamento, Maestro de Taller, Jefe de Turno o equivalente, el periodo de desempeño de superior categoría para que se produzca el ascenso será de seis meses consecutivos, o doce meses alternos en el periodo de veinticuatro meses.

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

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustituciones con reserva de puesto de trabajo como la incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

#### **Artículo 45. Trabajos de inferior categoría.**

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, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

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

Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le 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 a aquélla por la que se le retribuye.





La regulación de los trabajos de categoría superior e inferior queda sujeta a revisión y, en su caso, modificación por la Comisión encargada de unificar la Clasificación Profesional.

#### **Artículo 46. Retirada de Licencia de Conducir.**

En el caso de que algún trabajador que utilice vehículo de empresa para el desempeño de sus funciones se vea privado, de modo temporal por un periodo no superior a doce meses, del permiso de conducir, la empresa procurará facilitarle el desempeño de su puesto por otros medios y si ello no fuera posible le ofrecerá otro puesto con respeto de las condiciones salariales de su categoría.

Para retiradas de licencia permanente o temporal por periodo superior a un año, se estudiará cada caso.

Quedan excluidos de estos beneficios los trabajadores que se vean privados de su permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas, estimulantes, estupefacientes o por acciones manifiestamente temerarias.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Suspensión y extinción de la relación laboral**

##### **Artículo 47. Causas y efectos de la suspensión.**

Las causas de suspensión, extinción y sus efectos serán las reguladas en el artículo 45 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 48. Causas y efectos de la extinción.**

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive.

##### **Artículo 49. Ceses.**

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los





siguientes requisitos:

- a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.
- b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

### **Artículo 50. Premios de jubilación anticipada.**

Los trabajadores mayores de 60 años que cuenten con más de 15 años de antigüedad y se jubilen anticipadamente percibirán los premios de jubilación que a continuación se definen:

60 años: 45.000 €.

61 años: 36.000 €.

62 años: 25.000 €.

Este premio será de aplicación a todos los centros incluidos en el ámbito de este convenio y desde la fecha de firma del mismo, sustituyendo los premios que se regulen en los diferentes acuerdos de centro, salvo que, el Comité de Empresa del centro decida mantener los premios regulados en el Acuerdo de centro, por considerarlos más beneficiosos, en cuyo caso no serían de aplicación los premios regulados en este Convenio.

Los trabajadores de los Centros de Buñol, Albuixech y Alicante que tuvieran derecho a prestaciones definidas para el supuesto de jubilación anticipada no tendrán derecho a solicitar este premio.

## **CAPÍTULO IX**

### **Códigos de conducta**

#### **Artículo 51. Principios de ordenación, faltas y sanciones.**

Se estará a lo previsto en el Acuerdo Estatal sobre materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

## **CAPÍTULO X**

#### **Artículo 52. Seguridad y salud en el trabajo.**

1. Con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas por la L.P.R.L. a los órganos de representación, consulta y participación de los trabajadores, los





centros de trabajo afectados por este Convenio conservarán la siguiente documentación que estará, en todo momento, a disposición de tales órganos:

1.1 Evaluación inicial de riesgos y evaluaciones posteriores, Plan de Prevención, Plan de Primeros Auxilios, Planes de Emergencia Contra-incendios y Evacuación, con las adaptaciones o variaciones particulares para cada centro de trabajo según sus características.

1.2 Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

1.3 Estadísticas sobre accidentes laborales.

1.4 Programa formativo.

1.5 Proyectos para la implantación de nuevas tecnologías.

1.6 Proyectos para la utilización de nuevos productos, sustancias o compuestos.

1.7 Indicadores sanitarios resultantes de la Vigilancia específica de la Salud, si bien, su custodia pertenecerá a los Servicios de Prevención.

1.8 Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud, que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

2. El Comité Intercentros tendrá atribuidas, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes competencias:

a. Conocer y proponer medidas para el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales al que alude el artículo 16.1 L.P.R.L., como política global de la empresa.

b. Análisis de la siniestralidad laboral de la empresa en su conjunto.

c. Participar en el diseño e implantación de las actividades de formación e información de los trabajadores, proponiendo criterios rectores para su aplicación en todos los centros de trabajo.

d. Conocer cuantos informes y estudios sobre cuestiones relacionadas con la prevención provengan de los Servicios de Prevención, de la Inspección de trabajo o de otras entidades.

e. Proponer criterios para la designación de puestos de trabajo que deban estar sometidos a protocolos específicos de vigilancia de la salud.

f. Conocer la política general de reconocimientos médicos.

g. Intervenir en las controversias y discrepancias que puedan surgir en el seno de





los distintos comités de Seguridad y Salud de cada centro.

h. Participar en el debate sobre cualquier otra cuestión, relativa a la seguridad y salud, que pudiera ser relevante por su novedad o posible repercusión en la empresa

3. La empresa, de común acuerdo con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos, elaborará, con periodicidad anual, listado de aquellos puestos de trabajo que estarán sometidos a reconocimientos médicos específicos de acuerdo con los protocolos establecidos al efecto por el Ministerio de Sanidad. En particular, esta planificación necesariamente afectará a los puestos de trabajo en los que se detecten exposiciones a riesgos en las modalidades siguientes:

- a. Posturas forzadas.
- b. Movimientos repetitivos.
- c. Asma Laboral.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de otros protocolos sanitarios en función de la aparición, en el centro de trabajo, de nuevos riesgos laborales.

## **TÍTULO II**

### **Representación colectiva**

#### **Artículo 53. *Del comité intercentros.***

De conformidad a lo establecido en el artículo 62.3 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la constitución de un Comité Intercentros que estará compuesto por un máximo de doce miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro de trabajo afectos al presente convenio.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Se acuerda, para la vigencia de este Convenio, dotar de una asignación económica al Comité Intercentros de 9.000 € para cada uno de los dos años de vigencia del convenio.





Dicho Comité de Intercentros se dotará de un Reglamento de Funcionamiento y elegirá un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. La presidencia la ostentará el sindicato mayoritario en el ámbito de este Convenio.

El Comité celebrará tres reuniones ordinarias al año. Las horas dedicadas a las reuniones ordinarias, así como a las extraordinarias convocadas por la Empresa, no computarán en el crédito horario de los Comités de Empresa.

A las reuniones de este Comité podrá asistir un delegado sindical de cada uno de los Sindicatos representados en el mismo, con voz pero sin voto.

El Comité Intercentros será informado, al menos anualmente, sobre el empleo, plantillas, contratación, absentismo, horas extraordinarias, las inversiones y la producción y ventas en la Empresa.

#### **Artículo 54. Comités de empresa. Acumulación de horas.**

El crédito horario, en cómputo anual, del que disponen para el ejercicio de sus funciones de representación los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales, de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de este convenio, podrán ser acumulados en uno o varios representantes, de cualquier centro, de la misma central sindical.

#### **Artículo 55. Dotación y uso del correo electrónico.**

Con la finalidad de facilitar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, la Empresa dará acceso al correo electrónico al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la L.O.L.S. y sean firmantes del presente Convenio Colectivo.

También dotará de una dirección de correo electrónico a los Comités de Empresa de los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional de este Convenio.

El correo electrónico es de uso exclusivamente profesional. Los representantes de los trabajadores podrán hacer uso del mismo para comunicarse entre si y para recibir y enviar correos y documentos relacionados con su cargo. Se prohíbe la cesión del uso de la dirección de correo a otra organización no autorizada así





Andalucía

**Cemex España, S.A.**

BOE 177, 25 de julio del 2012

Página 32 de 32

como el envío masivo de correo de forma injustificada.

