



RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de derivados del cemento para la provincia de Cáceres. Expte.: 10/033/2007. (2008060276)

Visto el contenido del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento para la provincia de Cáceres, (código de Convenio n.º 10/0007/5), suscrito con fecha 28/11/2007, de una parte, por FECONS, PYMECON y ALFAMEX en representación de las empresas del sector y, de otra, por MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29/03/95); Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6/6/81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE 27/2/96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 22 de enero de 2008.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS
DEL CEMENTO PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES

CAPÍTULO PRELIMINAR
PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la U.G.T (MCA-U.G.T.) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y de otra parte, la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción (FECONS), la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción de Cáceres (PYMECON) y la Asociación Regional de Almacenistas y Fabricantes de Materiales de Construcción de la Comunidad de Extremadura (ALFAMEX), como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.



CAPÍTULO I

ESTRUCTURA Y ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

- 1.º Convenio General: El IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, cuya fecha de firma es de 16 de julio de 2007. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.
- 2.º Convenio Colectivo Provincial: Este convenio desarrolla las materias propias de su ámbito de negociación en la provincia de Cáceres y en su renovación periódica aplicará los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

Asimismo, y, en relación con las materias de negociación colectiva que el Convenio General se reserva como atribuibles a su ámbito, al amparo de lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y con el carácter de exclusividad, previsto en el artículo 2 de dicho Convenio General, las partes firmantes de este Convenio Provincial asumen la integración de dichas materias y su contenido literal en el texto del Convenio Provincial.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Cáceres.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Quedan obligadas por las disposiciones de este Convenio todas las empresas y trabajadores de las actividades dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relacionan:

- 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, post 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 5. 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 4. Se exceptuará de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3, artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2010, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, 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 2007.

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 V del IV convenio General de Derivados del Cemento.

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 7. Denuncia y prórroga.

No se precisa denuncia previa para la total extinción de este convenio al 31 de diciembre de 2010. No obstante, el texto seguirá aplicándose pasada dicha fecha hasta que sea negociado un nuevo Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario e indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente por los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por lo tanto 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 y total o parcial negociación del mismo; en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio General.



CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designados, respectivamente, por las Centrales Sindicales y Organización Empresarial firmantes y entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. En la designación de los trabajadores se respetará la proporción que han acreditado cada una de las Centrales en la Negociación. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empresarios y otra entre los representantes de los trabajadores.

Actuarán de Presidente y Secretario de forma alternativa, dos Vocales de la Comisión representantes de la parte Empresarial y de la parte Social que serán renovados en cada sesión.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de cinco vocales, como mínimo.

Funciones:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio; salvo de aquéllos cuya competencia en materia de interpretación esté atribuida a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio General.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución del sector y de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Elaborar antes del 30 de noviembre de cada año el calendario laboral.
- e) Actualización de los salarios y demás conceptos de carácter económico durante la vigencia del presente Convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan de forma colectiva ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 10.1. Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las Empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través del 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 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 profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 10.2. Período de prueba.

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

GRUPO I	6 meses
GRUPOS II y III	3 meses
GRUPO IV	2 meses
GRUPOS V, VI y VII	1 mes
GRUPO VIII	15 días naturales

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, 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.º Transcurrido el período 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.º 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 10.3. 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 Convenio General del Sector.

Artículo 10.4. 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 10.5. Contrato a tiempo parcial.**

- 1.º 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 por 100 de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de Contrato de Relevó.
- 2.º 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.
- 3.º En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 10.6 Contrato de trabajo para realización de una obra o servicio determinado.

- A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 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) Aquel 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 fabricantes 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 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.

Artículo 10.7. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

- a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de 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 10.8. Contratos en prácticas y formación.

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contemplan en el art. 26 del III 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 concurran 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 ésta de forma racional.

- D) 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.
- E) 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.
- F) En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquiridas en el que constará la duración de la misma.
- G) Los trabajadores en formación percibirán los salarios establecidos en la Tabla Salarial Anexo I. Asimismo, el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Los salarios reguladores de esta modalidad contractual están fijados en la Tabla Salarial Anexo I.

Artículo 10.9. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

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. 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.

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización una cantidad equivalente al 7 por 100 de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Artículo 11. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme con el modelo que figura como Anexo III de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo de Anexo III.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción de Cáceres (FECONS), la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción de Cáceres (PYMECON) o la Asociación Regional de Almacenistas y Fabricantes de



Materiales de Construcción de la Comunidad de Extremadura (ALFAMEX), tendrá validez únicamente dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES

Artículo 12. 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 ésta 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 general 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 aquélla 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 1.^a.



Empleados:

Oficial 1.ª 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:

Delineante 2.ª.

Analista laboratorio.

Empleados:

Oficial 2.ª administrativo.

Operarios:

Oficial 1.ª 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 delineación.
- 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 impliquen 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 2.^a 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 impliquen, 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, aun 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 3.ª 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 IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

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 VI, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO VI

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el Capítulo VI del IV Convenio General y que comprende desde el artículo 27 al 34, ambos inclusive, en los que se determina la movilidad funcional, movilidad geográfica, desplazamientos y traslados.

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo durante el año 2007 será de 1.740 horas anuales. Para los años 2008 a 2010 la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.736 horas.

Artículo 14. Distribución de la jornada.

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 por departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas o desplazamientos de la demanda o cualquier otra modalidad.

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.

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 de este Convenio Provincial 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.

a) Jornada Uniforme:

En las empresas que opten por la jornada uniforme, ésta se distribuirá de lunes a viernes, tal y como marca la Ley, en 40 horas semanales de trabajo efectivo, en función de las fiestas legales (nacionales, autonómicas y locales). Esta jornada no será superior a la establecida para cada año de vigencia del presente Convenio, la cual queda determinada en el artículo 13.

b) Jornada Irregular:

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 exceder 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, a las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a las retribuciones y cotizaciones del trabajador.

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 Anexo II del Convenio General.

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. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Dada la singularidad en materia de organización de jornadas en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón y, con independencia de aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada por redistribución de la acordada por períodos mensuales.

Artículo 15. 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 artículo 13, o parte proporcional en caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación por la distribución diaria o semanal que de la misma se ha establecido en el artículo 14.

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 tendrán 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 4 meses siguientes a su realización.

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

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 16. 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, las empresas podrán acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo indispensable. 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 superior de 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causas de fuerza mayor, en el Convenio General.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales de los cuales al menos veintiuno serán laborables.

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 llega 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 íntegro 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 VIII ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 18. Estructura económica.

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

En el Anexo I de este Convenio Provincial se fijan las remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición. Este Convenio Provincial dispondrá de un período de dos años para la adecuación necesaria de las mismas, mediante los acuerdos pertinentes, cuando dicha afectación no supere el importe equivalente a 240 euros, anuales y de cuatro años cuando la afectación o desviación exceda de 240 euros anuales. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I de este Convenio Provincial en los términos precedentes, se verán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas fijadas en dicho Anexo de un incremento igual al que se pacte a nivel estatal y en ausencia de acuerdo estatal salarial el equivalente al I.P.C. real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización.

En este Convenio Colectivo de ámbito provincial, se establece para cada grupo la cuantificación total de las remuneraciones anuales y ha adaptado sus tablas salariales a la Clasificación Profesional desarrollada en el Capítulo V de este Convenio. La adaptación se ha realizado siguiendo exactamente la transformación de niveles a grupos prevista en el Anexo I.B. (Cuadro de Remuneraciones Mínimas Sectoriales) de este Convenio Provincial.

Artículo 19. Devengo de salarios.

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 el presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

**Artículo 20. Pago del salario.**

La liquidación y el pago del salario se hará 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 justificados, quedando por lo tanto, prohibidos todos los pactos retribuidos por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, antes del día cinco de cada mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheques, transferencias 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 21. Salario base.

Se entiende por Salario Base la parte de 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.

La cuantía del Salario Base será la que se especifica para cada uno de los grupos en la Tabla Salarial del Anexo I.

Artículo 22. Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos 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 concepción 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.

Los trabajadores que presten servicios como gruistas y estén en posesión del Título de Operador de Grúa Torre al que se refiere la Orden de 1 de marzo de 2001 de la Consejería de Economía, Industria y Comercio de la Junta de Extremadura, o de reconocimiento de profesionalidad expedido por la misma, tendrá la consideración de Oficial de 1.ª Gruista percibiendo un plus cuya cuantía corresponderá con la que en cada momento figure en el Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas.

**Artículo 23. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento de un 20% sobre su salario base, y los pluses salariales. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Artículo 24. Complemento por nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 Horas y las 6:00 Horas se retribuirán con el Complemento denominado "De Nocturnidad", cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario que corresponda según las tablas del Anexo I para cada categoría.

El Complemento de Nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a 4 horas; si la coincidencia fuera de 4 horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptuarán de lo establecido en los párrafos anteriores, y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en el supuesto siguiente:

- 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 25. Gratificaciones extraordinarias.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio les serán abonadas dos Gratificaciones Extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, y cuya cuantía de cada una de ellas y para cada categoría figura en la Tabla Retributiva como Anexo I. La Gratificación de Verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y su abono se llevará a efecto antes del 30 de junio. Asimismo, la Gratificación de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

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. Dichas Gratificaciones Extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para las establecidas en los apartados c y d del mismo.

Artículo 26. Vacaciones.

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



- 3.º 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 la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 4.º 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.
- 5.º 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 las 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 aquélla de superior cuantía. El mismo criterio de aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 27. Complemento del Convenio.

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

La cuantía de este Complemento será la que para cada nivel y categoría se indica en la Tabla de Retribuciones del Anexo I de este Convenio Provincial.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

De las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descanso en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldrá a 1,5 horas de descanso. Excepcionalmente las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: una hora extra realizada equivaldría al 150 por 100 del valor de la hora ordinaria. La opción respecto a la compensación en descanso o en metálico corresponderá al trabajador.

Artículo 29. Antigüedad.

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación. En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, aquellos trabajadores que tuvieran reconocida antigüedad a la entrada en vigor del primer Convenio Colectivo General, la mantendrán invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam".

El importe de bienio y quinquenio se especifica en la tabla salarial Anexo I.

Artículo 30. Complementos salariales.

Con independencia del salario de este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de locomoción y transporte. Para suplir los gastos originados por el transporte, se establece un Plus extrasalarial que será igual para todos los niveles y cuya cuantía se fija en el Anexo I. Dicho Plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, por cuanto



en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad. Este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

Artículo 31. Dietas y medias dietas.

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.
- 4.º Las dietas o medias dietas 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 anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
- 5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancias inferiores a 10 Kms. del centro de trabajo.

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

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

Artículo 32. Absorción de mejoras futuras y compensabilidad de las actuales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en este Convenio, las cuales se ajustan a lo establecido en el Convenio General, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo V, Clasificación Profesional, 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 extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 33. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.

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 se 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 sustancialmente 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.

- 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 si no, 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.º 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 incrementados 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 de este Convenio Provincial.

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 de este Convenio 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 de este Convenio 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 de este Convenio 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 hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, 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 IX FALTAS Y SANCIONES

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el mismo en el IV Convenio General y que comprende desde los artículos 62 al 70, ambos inclusive.

CAPÍTULO X

Artículo 34. Condiciones Generales.

1. Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito provincial que estará compuesta por dos representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y dos de la representación empresarial (FECONS, PYMECON Y ALFA-MEX) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.



- Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
 - Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.
 - Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
 - Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
 - Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.
- B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.
- C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organización preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.



- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



5. Vigilancia de la salud.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.
3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.
5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.
7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo



necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe, en cualquier caso, las empresas vendrán obligadas a facilitar el calzado de seguridad apropiado, según el trabajo que el operario tenga que realizar, así como, guantes de seguridad para su protección.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación.

Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.



La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 35. Delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.
- La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
- Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 37. Situaciones especiales de riesgo.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 38. Derecho a expediente contradictorio.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 39. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las



citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el Régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 40. Permisos y licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo V, Cuadro de Permisos y Licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo en supuestos o 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.

Excedencias.

En lo referente a las distintas excedencias se estará a lo dispuesto en este Capítulo en el Convenio General y que viene determinado en los artículos 78, 79 y 80, así como en las Disposiciones Comunes para las Excedencias.

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 41. 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. 43.

**Artículo 42. 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, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. 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 hasta 100 trabajadores..... 20 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores 24 horas.
- Centros de 251 o más trabajadores..... 36 horas.

La utilización de crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará 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 6 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise 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 los 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 pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de la asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Anexo I de este Convenio Provincial.

Artículo 44. 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 treinta y tres por ciento de la plantilla. La



asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delgados 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. Sólo 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 ésta 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 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 45. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

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 de 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, tendrá 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 y Salud Laboral 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 en 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 artículo 44 de este Convenio.

Artículo 46. 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 47. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno 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 haya 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 de 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 XIII

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 48. 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 vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas 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 normal 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.

En los temas restantes de este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el IV Convenio General y que comprende desde el artículo 88 al 97, ambos inclusive.

CAPÍTULO XIV FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 49. Formación profesional de los trabajadores.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la Formación Continua de los trabajadores en el sector, estarán a lo dispuesto en el Capítulo XIV del IV Convenio General de Derivados del Cemento, de los arts. 98 al 103, excepto en lo relativo al apartado b) del Artículo 102 estableciéndose un máximo de 50 por trabajador y año.

CAPÍTULO XV SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el IV Convenio General, Capítulo XV, artículo 104.

CAPÍTULO XVI PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el mismo en el Convenio General y que comprende desde el artículo 105 al 109, ambos inclusive. Al mismo tiempo, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito por las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y



las centrales sindicales de UGT y CC.OO., así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura por la CREEX, UGT y CC.OO.

CAPÍTULO XVII

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 50. Indemnizaciones.

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

En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2007: 43.000 euros.

Año 2008: 46.000 euros.

Año 2009: 48.000 euros.

Año 2010: 50.000 euros.

Fallecimiento por otras causas. Las empresas abonarán una indemnización de 3.500 € en caso de fallecimiento de sus trabajadores por causas distintas a las citadas en el párrafo anterior, incrementándose esta cuantía conforme al incremento de IPC real, a partir del primer año de vigencia del Convenio. Esta indemnización será compatible con cualquier otra, excepto con la que figura en el Convenio General de Derivados del Cemento para este supuesto.

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de la indemnización anterior será a los 30 días de la publicación del presente Convenio en el DOE (Diario Oficial de Extremadura). Hasta la entrada en vigor de esta indemnización se mantendrá la que figuraba con anterioridad.

Artículo 51. Complemento 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.

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 día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que conlleve baja laboral se abonará el 100% desde el primer día.

- 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:

$$\text{ABSENTISMO} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laboral del período considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

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, dichos 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 3%.

Artículo 52. 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 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 53. Jubilación anticipada.

Todos los trabajadores de plantilla fija que soliciten la jubilación voluntaria entre los 60 y 63 años de edad, le será concedido, por la empresa en que prestan sus servicios, un complemento de jubilación, en la siguiente cuantía y condiciones:

Tener acreditada una antigüedad no inferior a siete años, como mínimo, en la empresa.



La cuantía irá en función de la siguiente escala:

- De 60 a 61 años, 14 mensualidades.
- De 61 a 62 años, 13 mensualidades.
- De 62 a 63 años, 10 mensualidades.
- De 63 hasta el día que cumpla los 64 años, 9 mensualidades.

Se entiende por mensualidad a estos efectos el importe del salario convenido y en su caso antigüedad consolidada, más el Plus de Asistencia.

En el supuesto de que por Ley sea reducida la edad de jubilación, en la misma proporción se reducirá la escala anterior.

No obstante, lo establecido en este artículo queda supeditado a lo que determine la Comisión Técnica prevista en la disposición transitoria única del Convenio Colectivo General.

Disposición transitoria. Atrasos.

Las empresas abonarán los atrasos producidos desde el 1 de enero de 2007 en el plazo de 30 días a partir de la publicación de este Convenio colectivo provincial. En todo caso este pago tendrá que producirse antes al 31 de diciembre de 2007.

Disposición final primera.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

- A. Durante los cuatro años de vigencia del Convenio las remuneraciones económicas mínimas de este Convenio, así como las tablas salariales de este Convenio colectivo Provincial, se incrementarán cada año en el IPC previsto por el Gobierno más el 1,4%. 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 de cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio colectivo.
- B. En el supuesto de que a 31 de diciembre de cada año el Índice de Precio al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el previsto por el Gobierno, 2% para el año 2007, 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 siguiente.

ANEXO I**DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE CÁCERES
TABLA SALARIAL ANUAL 2007**

NIVELES	SALARIALES	EXTRASALARIALES	TOTAL	SALARIO (*) HORA
II	16.184,39 €	875,26 €	17.059,65 €	9,30 €
III	15.753,65 €	875,26 €	16.628,91 €	9,05 €
IV	15.333,84 €	875,26 €	16.209,09 €	8,81 €
V	14.924,66 €	875,26 €	15.799,91 €	8,58 €
VI	14.646,39 €	875,26 €	15.521,64 €	8,42 €
VII	14.387,97 €	875,26 €	15.263,23 €	8,27 €
VIII	14.163,33 €	875,26 €	15.038,58 €	8,14 €
IX	14.066,58 €	875,26 €	14.941,84 €	8,08 €
X	13.845,76 €	875,26 €	14.721,02 €	7,96 €
XI	13.628,21 €	875,26 €	14.503,47 €	7,83 €
XII	13.413,88 €	875,26 €	14.289,14 €	7,71 €
Contratos Formativos	13.845,76 €	875,26 €	14.721,02 €	7,96 €
Contratos en Prácticas	13.845,76 €	875,26 €	14.721,02 €	7,96 €



TABLA DE RETRIBUCIONES 2007
SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO

NIVELES	GRUPO	SALARIO CONVENIDO		PLUS CONVENIO		EXTRA JULIO/NOVIDAD		VACACIONES		PLUS EXTRASAL. TRANSP.		HORAS EXTRAORD.		ANTIGÜEDAD		INDEMNIZ. CONTRATO TEMP. 7,00%
		CONVENIDO	MES	CONVENIO	MES	COMPLETA	FRACCIÓN SEMANA	COMPLETA	FRACCIÓN 30 DÍAS	EXTRASAL.	TRANSP.	BIENIO (5%)	QUINQUENIO (7%)	BIENIO (5%)	QUINQUENIO (7%)	
II	1	1.081,44 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	1.102,12 €	42,39 €	1.164,50 €	97,04 €	79,57 €	79,57 €	12,09 €	28,59 €	40,02 €	3,10 €	
III	2	1.050,68 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	1.071,36 €	41,21 €	1.133,73 €	94,48 €	79,57 €	79,57 €	11,77 €	24,00 €	33,60 €	3,02 €	
IV	2	1.020,69 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	1.041,37 €	40,05 €	1.103,74 €	91,98 €	79,57 €	79,57 €	11,46 €	24,00 €	33,60 €	2,94 €	
V	2	991,46 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	1.012,14 €	38,93 €	1.074,52 €	89,54 €	79,57 €	79,57 €	11,15 €	24,00 €	33,60 €	2,86 €	
VI	3	971,59 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	992,27 €	38,16 €	1.054,64 €	87,89 €	79,57 €	79,57 €	10,94 €	25,48 €	35,67 €	2,81 €	
VII	3	953,13 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	973,81 €	37,45 €	1.036,18 €	86,35 €	79,57 €	79,57 €	10,75 €	24,98 €	34,97 €	2,76 €	
VIII	4	937,08 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	957,76 €	36,84 €	1.020,13 €	85,01 €	79,57 €	79,57 €	10,58 €	24,47 €	34,26 €	2,72 €	
IX	5	930,17 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	950,85 €	36,57 €	1.013,22 €	84,44 €	79,57 €	79,57 €	10,51 €	23,97 €	33,56 €	2,70 €	
X	6	914,40 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	935,08 €	35,96 €	997,45 €	83,12 €	79,57 €	79,57 €	10,34 €	23,47 €	32,85 €	2,66 €	
XI	7	898,86 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	919,54 €	35,37 €	981,91 €	81,83 €	79,57 €	79,57 €	10,18 €	22,98 €	32,17 €	2,61 €	
XII	8	883,55 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	904,23 €	34,78 €	966,60 €	80,55 €	79,57 €	79,57 €	10,02 €	22,46 €	31,45 €	2,57 €	
Contratos Formativos		914,40 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	935,08 €	35,96 €	997,45 €	83,12 €	79,57 €	79,57 €				2,66 €	
Contratos en Prácticas		914,40 €	83,62 €	83,62 €	83,62 €	935,08 €	35,96 €	997,45 €	83,12 €	79,57 €	79,57 €				2,66 €	

* La cuantía de Indemnización por Despido que figura en esta Tabla será de aplicación a todos los contratos temporales previstos en el Convenio.

* La Antigüedad Consolidada que, a cada trabajador corresponda, se abonará tanto en las 12 Mensualidades como en las 2 Pagas Extraordinarias.

* En Valor de las horas extras y de las vacaciones arriba referidos serán considerados como valores mínimos, ya que han sido calculados sin tener en cuenta la antigüedad y cualquier otro concepto salarial que estuviese percibiendo el trabajador, todo ello en cumplimiento de lo estipulado en el Convenio General artículo 55.2 Vacaciones.

**ANEXO II**

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 36.4 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:

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

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

**ANEXO III**

Nº _____

RECIBO DE FINIQUITO

D. _____

con domicilio en _____

que ha trabajado en la Empresa _____

desde _____ hasta _____

con la categoría de _____

declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ €. en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

_____ a ____ de _____ de _____

Adaptado a la Ley 2/1991

El trabajador (1)_____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por las Asociaciones Empresariales firmantes.

(Fecha de la expedición)

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

**ANEXO IV****PROPUESTA DE FINIQUITO**

La Empresa _____
informa a D. _____
con domicilio en _____
que presta sus servicios en la misma desde _____ hasta
_____, que, a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en
esta Empresa es de €. _____. Esta cantidad se verá incrementada, en su caso,
con las demás percepciones que se devenguen por el trabajador entre esta fecha y la
de terminación de su contrato.

_____ a _____ de _____ de _____

(Firma de la Empresa)

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.



A N E X O V
CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO
CÁCERES
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR										JUSTIFICANTES
		Salario Base		Pagas Extras		Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. PTrab.	Comp. No Sal.		
		SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Cuatro días naturales, ampliables hasta 6 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.	
Fallecimiento de nuercas, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.	
Enfermedad grave de nuercas, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.	
Nacimiento de hijo o adopción.	4 días naturales, ampliables hasta 6 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado	
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.	
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora, reducción de jornada en media hora.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.	
Traslado (Art. 40 ET)	Tres días laborables.	SI	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	NO		
Matrimonio de hijos.	El día natural.	SI	NO	SI	NO	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	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.	

(1) Media perreblida en el mes anterior.

**ANEXO VII****CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2008****ACUERDO:**

Resultando que la jornada anual pactada para año 2008 es de 1.736 horas de trabajo efectivo según lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento.

Analizado el calendario laboral de días festivos para el año 2008, publicado en el DOE n.º 115 de 4 de octubre de 2007, se procede a hacer el cómputo teniendo en cuenta la jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes, los 12 festivos nacionales y autonómicos, 2 días festivos locales y los 21 días laborables anuales por vacaciones resultantes para el 2008. Todo ello arroja una diferencia entre la jornada anual pactada en convenio y el calendario laboral de 96 horas, o lo que es lo mismo de 12 días a razón de 8 horas diarias de trabajo.

En consecuencia, las partes firmantes, toman los siguientes acuerdos:

1. Se establecen como días festivos de convenio para el sector de derivados del cemento de la provincia de Cáceres durante el año 2008 los siguientes:
 - Un día a determinar durante las ferias y fiestas de cada localidad, que para Cáceres será el 29 de mayo y para Plasencia el 5 de junio.
 - 19 de marzo.
 - 24 de marzo.
 - 2 de mayo.
 - 13 y 14 de agosto.
 - 3 de noviembre.
 - 24, 26, 29, 30 y 31 de diciembre.

Si algunos de estos días coincidiese con fiesta local, se declarará día festivo no recuperable el inmediato hábil anterior o posterior, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador. Estos días no serán computables al efecto del disfrute de las vacaciones. En todo lo demás sobre esta materia, se estará a lo previsto en el artículo 36 del Convenio General.

2. En el supuesto de que en alguna localidad coincidiese una fiesta local con sábado o domingo, pasaría declararse día festivo de convenio el inmediatamente hábil anterior o posterior.

El calendario laboral pactado podrá ser modificado por acuerdo entre Empresa y la representación legal de los trabajadores antes del 30 de enero. No obstante, el calendario laboral será expuesto en los tablones de anuncio de los centros de trabajo, bien sea el pactado en el seno de la Empresa o el establecido en este acuerdo.