



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicio Periférico de Empleo y Economía de Albacete

ANUNCIO CONVENIO COLECTIVO “DERIVADOS DEL CEMENTO”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Derivados del Cemento”, con código de Convenio 02000065011982, para el período 01-01-2011 al 31-12-2012 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y en los artículos 3.c), 13.2 y Disposición Adicional primera del Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Acuerdan:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “Derivados del Cemento”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Provincial de “Derivados del Cemento”

Año 2011-2012 Albacete

ÍNDICE

- Artículo 1.– Ámbito territorial.
- Artículo 2.– Ámbito funcional.
- Artículo 3.– Vigencia y duración.
- Artículo 4.– Vigilancia y cumplimiento.
- Artículo 5.– Jornada de trabajo y distribución de la misma.
- Artículo 6.– Vacaciones.
- Artículo 7.– Licencias.
- Artículo 8.– Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 9.– Salario base.
- Artículo 10.– Plus de actividad.
- Artículo 11.– Dietas.
- Artículo 12.– Kilometraje.
- Artículo 13.– Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.
- Artículo 14.– Premios retribuidos especiales.
- Artículo 15.– Indemnizaciones.
- Artículo 16.– Ropa de trabajo.
- Artículo 17.– Asistencia al trabajo.
- Artículo 18.– Compensación y absorción.
- Artículo 19.– Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 20.– Derechos y garantías sindicales.
- Artículo 21.– Contratación.
- Artículo 22.– Cláusula de inaplicación salarial.
- Artículo 23.– Comisión Negociadora.
- Cláusula Adicional única.

Convenio Provincial de “Derivados del Cemento”

Año 2011-2012 Albacete

Artículo 1.– Ámbito territorial.

Por el presente Convenio se establece y regulan las normas por las que han de regirse las empresas y trabajadores encuadrados en la actividad de derivados del cemento en Albacete y su provincia.

Artículo 2.– Ámbito funcional.

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a las actividades de



derivados del cemento y que les sea de aplicación el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Artículo 3.– Vigencia y duración.

La duración del presente Convenio será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del año 2012.

Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, en cualquier fecha dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas

Artículo 4. – Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por seis representantes de los trabajadores y otros seis de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la presencia, directa o por representación de, al menos, tres miembros de cada una de las partes y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión.

Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral
- e) Conocer de la no aplicación de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivo les será sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASEC, así como, en última instancia a la Autoridad y Jurisdicción Laboral. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Empresarios de Albacete, sito en la calle Zamora, n.º 40 de Albacete.

Artículo 5.– Jornada de trabajo y distribución de la misma.

La jornada de trabajo será de 1.736 horas anuales para el año 2011. A partir del 1 de enero de 2012 será de 1.736, según calendario adjunto tal como ordena el V Convenio General del sector, en su Artículo 34 apartado E.

– Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el párrafo anterior, tendrá, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

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

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

B.– La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada año. 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 acordado con los representantes legales de los trabajadores.

C.– Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Provincial correspondiente y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.



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

2.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta 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, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

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

4.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del Convenio Colectivo General del Sector.

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

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

Artículo 6.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales. Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

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

- Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente:

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios de 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 aquella de superior cuantía.

La forma de pago de las vacaciones es la desarrollada en el artículo 53 del Convenio General del Sector.

Artículo 7.- Licencias.

Sin perjuicio de las licencias retribuidas legalmente previstas, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de éstas en los casos previstos en el Anexo II de acuerdo con lo establecido en el Anexo V del Convenio General del Sector.

Artículo 8.- Gratificaciones extraordinarias.

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

- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de “paga de verano” y “paga de Navidad”, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

- Devengo de las pagas:



Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

- La cuantía de dichos complementos será la especificada en la tabla salarial anexa en este Convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda.

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

Artículo 9.– Salario base.

El salario base, para las distintas categorías profesionales afectadas por este Convenio, desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012 será el reflejado en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Artículo 10.– Plus de actividad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un plus de actividad, por día efectivamente trabajado, en la cuantía reflejada en la tabla salarial recogida en el anexo I. En los supuestos de que la jornada de trabajo se efectúe de lunes a viernes, el plus de actividad para cada uno de los días trabajados se incrementará con la parte proporcional que corresponda al prorratear el importe del plus de actividad de la jornada del sábado entre los restantes días de la semana.

Este plus se abonará durante el período de vacaciones.

Artículo 11.– Dietas.

El personal que por necesidades de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos en la forma prevista en el artículo 57 del V Convenio General de Derivados del Cemento, la cuantía será la recogida en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Artículo 12.– Kilometraje.

Los trabajadores que tengan su lugar de trabajo a más de dos kilómetros del límite de casco urbano de la población en la que han sido contratados, percibirán en concepto de plus de kilometraje la cuantía será la recogida en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Dicho plus será abonable por un viaje de ida y otro de vuelta, siempre que para tales recorridos haya de utilizar el trabajador medios propios de locomoción.

Artículo 13.– Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se garantiza el 100% de la base reguladora de la prestación, una vez deducida de la misma la parte correspondiente a pagas extras y que se cobrará en su momento. Para enfermedad común y accidente no laboral será el 100% a partir del decimosexto día, cuando el índice de absentismo en los doce meses anteriores más el actual no superen el 3% en la empresa según fórmula reflejada en el artículo 111 del Convenio General del Sector.

En los supuestos de hospitalización se abonará el 100 % desde el primer día.

En los casos de enfermedad, las empresas complementarán desde el cuarto día al decimosexto, hasta el 75% sobre los conceptos de base reguladora.

Artículo 14.– Permisos Retribuidos Especiales.

Aquellos trabajadores que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán las siguientes:

60 años: 6 meses

61 años: 5 meses

62 años: 4 meses

63 años: 3 meses

64 años: 2 meses

Artículo 15.– Indemnizaciones.

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 € o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultara superior.

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2011: 50.000 euros.

Año 2012: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas 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.

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del Convenio General del Sector.

Artículo 16.— Ropa de trabajo.

Se proveerá de un equipo de trabajo a todos los trabajadores, de acuerdo con las normas de Seguridad e Higiene, cada seis meses, o en su defecto, cuando se acredite su necesidad, siendo de uso obligatorio la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

Artículo 17.— Asistencia al trabajo.

Las empresas estarán facultadas por sí o por medio de facultativo competente para comprobar el curso y regularidad de la enfermedad o accidente de los trabajadores en situación de baja. Cuando se compruebe la existencia de baja fraudulenta, las empresas lo notificarán a las Centrales Sindicales correspondientes, sin perjuicio de reservarse el derecho al ejercicio de las acciones legales que estimen pertinentes.

Artículo 18.— Compensación y absorción.

Las empresas afectadas por el Convenio General del Sector, podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en los Convenio Colectivos de ámbito inferior, 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” del Convenio General del Sector, 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 solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 19.— Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en este Convenio que vengán disfrutando los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 20.— Derechos y garantías sindicales.

Se establecen los siguientes apartados:

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 artículo 83 del Convenio General del Sector.

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, artículos 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario.— Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: Treinta horas.



La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, 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 periodos de hasta 3 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 convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá se 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 asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo XI «Permisos, Licencias y Excedencias» del Convenio General del Sector (ver cuadro de licencias).

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 Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

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

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

Delegado sindical.— 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 11/85. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

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

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

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

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar actividad normal de la empresa.

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

de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

- Insertar comunicados en los tabloneros 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 80 del Convenio General del Sector.

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.

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 al reingreso.

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

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

Artículo 21.– Contratación.

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

de contrato escrito.

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

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

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de 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.

Período de prueba.

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

Grupo I	6 meses
Grupo 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 y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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.

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

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.

Contrato a tiempo parcial.– El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentando en los términos previstos en el artículo 17 del Convenio General del Sector, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70 % de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de contrato de relevo.

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.

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

CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y FORMACIÓN

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contempla en el presente 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 este Convenio Colectivo General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11 del ET salvo las siguientes especiales características:

Contrato formación y aprendizaje: El contrato para la formación y aprendizaje 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, conforme a lo previsto en el artículo 11.2.a), en relación con el artículo 11.1, del Estatuto de los Trabajadores, deberá carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación. En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias. La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 25 años. Este límite no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

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 períodos 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, concretando expresamente su distribución horaria. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica deberá ser simultánea y alternando actividad laboral retribuida con actividad formativa. En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato. El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) La remuneración bruta anual asignada a estos contratos en ningún caso será inferior a la remuneración bruta anual asignada al grupo VI del cuadro de remuneraciones mínimas sectoriales del Convenio General del Sector.

El salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

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

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

Contrato en prácticas: La remuneración bruta anual para este tipo de contrato en ningún caso será inferior a la remuneración bruta anual asignada al grupo VI del cuadro de remuneraciones mínimas sectoriales del Convenio General del Sector vigentes en cada momento.

Contrato de trabajo para la 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 fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

– La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: La causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría



profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

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

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 la cantidad equivalente al 7% de los salarios de Convenio devengados durante la duración de los mismos.

Artículo 22.– Cláusula de inaplicación de Convenio

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 23.– Comisión Negociadora.

Son los miembros de esta Comisión Negociadora: Asociación Provincial de Empresarios del sector de Derivados del Cemento (integrada en FEDA), por parte de los empresarios, y CC.OO. y U.G.T., por parte de los trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL ÚNICA

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral aplicable.

Debido a que el presente Convenio Colectivo posee legislación adaptada a las modificaciones introducidas tras la reforma laboral de 2012 y negociado el presente con una vigencia de 2011 y 2012, las partes quieren



aclaran que se estará a la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I

Convenio Colectivo de Ind. Derivados del Cemento 2011

Subida salarial = 1% sobre tabla definitiva 2010

Efectos económicos desde el 1 de enero de 2011

Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual
II Titulado Superior	I	1.603,02 €	1.625,26 €	26.399,28 €
III Titulado Medio	II	1.259,00 €	1.280,51 €	21.452,82 €
IV Encargado General	II	37,95 €	1.160,01 €	19.955,47 €
V Jefe Admón. 2. ^a	II	37,95 €	1.160,01 €	19.955,47 €
VI Oficial 1. ^a Admón.	III	37,95 €	1.160,01 €	19.955,47 €
VII Capataz	III			
VIII Oficial 1. ^a de Oficio	IV	34,81 €	1.065,91 €	18.622,49 €
IX Oficial 2. ^a de Oficio	V	33,83 €	1.036,54 €	18.206,51 €
X Ayudante	VI	33,35 €	1.022,20 €	18.003,24 €
XI Peón Especialista	VII	33,11 €	1.014,85 €	17.899,26 €
XII Peón Ordinario	VIII	32,85 €	1.007,19 €	17.790,53 €
Contrato formación		33,38 €	1.022,86 €	18.012,70 €
Plus de actividad		12,61 €		
Precio km		0,32 €		
Dieta completa		38,75 €		
Comida		12,36 €		
Cena		9,52 €		
Alojamiento		16,87 €		

Año 2011. Definitiva

Convenio Colectivo de Ind. Derivados del Cemento 2012

Subida salarial = 1% sobre tabla definitiva 2011

Efectos económicos desde el 1 de enero de 2012

Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual
II Titulado Superior	I	1.619,05 €	1.641,51 €	26.663,27 €
III Titulado Medio	II	1.271,59 €	1.293,32 €	21.667,35 €
IV Encargado General	II	1.271,59 €	1.293,32 €	21.667,35 €
V Jefe Admón. 2. ^a	II	1.271,59 €	1.293,32 €	21.667,35 €
VI Oficial 1. ^a Admón.	III	38,33 €	1.171,61 €	20.155,02 €
VII Capataz	III	38,33 €	1.171,61 €	20.155,02 €
VIII Oficial 1. ^a de Oficio	IV	35,16 €	1.076,57 €	18.808,72 €
IX Oficial 2. ^a de Oficio	V	34,17 €	1.046,91 €	18.388,57 €
X Ayudante	VI	33,69 €	1.032,42 €	18.183,28 €
XI Peón Especialista	VII	33,44 €	1.025,00 €	18.078,25 €
XII Peón Ordinario	VIII	33,18 €	1.017,26 €	17.968,44 €
Contrato formación		33,72 €	1.033,09 €	18.192,83 €
Plus de actividad		12,73 €		
Precio km		0,33 €		
Dieta completa		39,14 €		
Comida		12,48 €		
Cena		9,61 €		
Alojamiento		17,04 €		

Año 2012. Definitiva



ANEXO II
Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Concepto a devengar							Justificantes
		Sal. base	Pagas extras	Com. ant.	Incent. (1)	Comp. Conven.	Comp. trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	sí	sí	sí	sí	sí	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora, reducción de jornada en media hora	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art.º 40 E.T.)	Tres días laborables	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	Documento en que se acredite el hecho
Matrimonio de hijo	El día natural	sí	sí	sí	sí	sí	sí	NO	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	sí	sí	sí	sí	sí	sí	sí	El que proceda

Albacete, 6 de agosto de 2013.–El Coordinador Provincial de Empleo y Economía (P.A. artículo 14 Decreto 121/2012, de 02-08-2012, DOCM n.º 153 de 06-08-2012), el Secretario Provincial, Alejandro García Eslava.

13.330