

Administración Autónoma

8279/08

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo-Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación
Delegación Provincial de Almería

ANUNCIO

En cumplimiento del Artículo 4.º del Real Decreto 873/1977 de 22 de abril y Estatuto de los Trabajadores, de 24 de Marzo de 1995, y a los efectos previstos en los mismos, se hace público que en este CENTRO y a las 10,00 horas del día 12 de septiembre de 2008 han sido presentados por Don Ernesto Castilla Morales, con D.N.I. número 32.013.249-D, los Estatutos de la Organización Profesional denominada "ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DE ENERGÍAS RENOVABLES DE ASEMPAL-ALMERIA", y que ha sido registrada con el nº 04/619/08, que consta de 4 folios, cuyos ámbitos son: TERRITORIAL: Provincial y PROFESIONAL: Energías renovables.

Siendo los firmantes del Acta: Don Ernesto Castilla Morales y cuatro más.

Almería, a 15 de septiembre de 2008.

LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a.
Luisa Gálvez Moreno.

8283/08

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo – Servicio de Admón. Laboral
Delegación Provincial de Almería

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector DERIVADOS DEL CEMENTO, expediente 0023, código 0400185, suscrito con fecha 03 de julio de 2008 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 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, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 118/2008, de 29 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo.

ACUERDA

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

TERCERO.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 10 de Septiembre de 2008.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE
DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez
Moreno.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE DERIVADOS DEL CEMENTO.

TITULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación Provincial de la Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y la Federación Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-U.G.T.), como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación Provincial de Fabricantes de Derivados del Cemento de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

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 empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

TITULO II.- CONDICIONES GENERALES.

Artículo 3.- Ambito funcional.

El presente Convenio afectará a todas las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, 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 4.- 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 artículo precedente. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el

ámbito funcional del mismo y situados en la Provincia de Almería, aún cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 6.- Ámbito temporal, vigencia, duración, atrasos y prórroga.

La duración del presente Convenio será de CUATRO AÑOS, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2010, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

Vigencia.- El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2007.

Atrasos.- Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio, podrán ser satisfechos en el plazo máximo de un mes, contado a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Prórroga.- El Convenio se prorrogará por periodos anuales si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de su terminación, y mediante escrito dirigido a la Administración Laboral competente y a la otra parte.

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.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Asimismo, quedará nulo y sin efecto en el supuesto de que dicha jurisdicción anulase o invalidase alguno de los preceptos transcritos en aplicación del IV Convenio Colectivo General. Si se diera alguno de estos supuestos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se registrarán por lo establecido en el III Convenio General de Derivados del Cemento, de conformidad a lo previsto en el artículo 14 del mismo.

TITULO III.- COMISION PARITARIA.

Artículo 8.- Comisión Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 9.- Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

TITULO IV.- CONTRATACION.

Artículo 10.- Forma del contrato.

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

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

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

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

Artículo 11. Período de prueba.

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

Grupo 1	6 meses
Grupos 2 y 3	3 meses
Grupo 4	2 meses
Grupos 5, 6 y 7	1 mes
Grupo 8	15 días

2º.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que se le haya 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.

3º.- 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.

4º.- 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 12.- Modalidades de contratación.

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

Artículo 13.- 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 14.- Incentivos al empleo estable.

1.- Atendiendo a que el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido en la normativa legal vigente en cada momento.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2.- Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Artículo 15.- Contrato a tiempo parcial.

1º.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 10 del presente Convenio, 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.

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

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

Artículo 16.- Contrato en prácticas y de formación.

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contempla en el IV 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 dicho Convenio General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, 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 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 dieciséis años ni superior a los veintiún 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 prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por 100 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.

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 u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) Les serán de aplicación las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del Convenio Colectivo General vigentes en cada momento.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100 por 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 que constará la duración de la misma.

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

Contrato en prácticas.

Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del Convenio Colectivo General vigente en cada momento.

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

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

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

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

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

a).- De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

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

1.- Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para 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.

2.- 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 vigencia de los mismos.

TITULO V.- CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 19.- Criterios generales.

1.- El presente Capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2.- La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3.- En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio 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 aquella que se considere mas apropiada.

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

IV. Complejidad.- Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

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

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

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

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

V. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

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

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

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

GRUPO 0

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

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

Puestos de trabajo:

Director general
Director división
Director gerente

GRUPO 1

Definición.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la

gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico
Titulados superiores

Empleados:

Director administración.
Director financiero.
Director comercial.
Director marketing.
Director RR. HH.
Director producción.

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

GRUPO 2

Definición.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Titulados medios

Empleados:

Jefe administración
Jefe ventas.
Jefe compras.
Jefe personal.
Jefe producción.
Jefe fábrica.
Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

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

- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
- Análisis de sistemas de informática.
- Responsables de la red de ventas.

GRUPO 3

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

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

Puestos de trabajo:*Técnicos:*

- Técnico departamento.
- Técnico control calidad.
- Técnico prevención RR.LL.
- Delineante 1ª.
- Delineante 2ª
- Analista laboratorio

Empleados:

- Oficial 1º 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:*Empleados:*

Oficial 2ª administrativo

Operarios:

- Oficial 1ª oficio
- Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.
- Dosificador planta hormigones
- Conductor camión hormigonera
- Gruista torre
- Operador de grúa móvil
- Carretillero mayor de 15.000 Kg.
- Gruista de piezas especiales

Relación de actividades y tareas:

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

GRUPO 5

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

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

Puestos de Trabajo:**Empleados:**

Auxiliar administrativo

Dependiente

Conserje

Operarios:

Oficial 2ª oficio

Maquinista

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones

Carretillero

Operador de puente grúa

Conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO 6

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

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

Puestos de trabajo:*Técnicos:*

Auxiliar laboratorio

Empleados:

Vigilante

Operarios:

Oficial 3ª oficio

Especialista

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador manual

Operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

GRUPO 7

Definición.- Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

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

Puestos de trabajo:*Técnicos:*

Laborante de hormigones

Empleados:

Portero

Operarios:

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas:

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

- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción.

GRUPO 8

Definición.- Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación

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

Puestos de trabajo:**Operarios:**

Peón

Personal de limpieza

Relación de actividades y tareas:

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
 - Operaciones de carga y descarga manuales.
 - Tareas de limpieza
- 6.- 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.

7.- 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.

8.- Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional.- Las partes signatarias del Convenio General, 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.

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

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

TITULO VI.- NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO.**Artículo 20.- Movilidad funcional.**

De conformidad a lo previsto en el artículo 27 del Convenio General, la movilidad funcional de los trabajadores en el ámbito del presente convenio se ajustará al siguiente contenido:

I. Movilidad funcional ordinaria.

Se entiende como tal el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria.

La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

a) Movilidad funcional descendente.

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

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría.

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

b) Movilidad funcional ascendente.

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

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

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

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

Artículo 21.- Movilidad geográfica.

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

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 22.- Desplazamiento.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo. Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

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

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

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

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

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

- A = Hasta 15 días
- B = De 16 a 30 días
- C = De 30 a 90 días
- D = Más de 90 días

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

(SP = sin preaviso)

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

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

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

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

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

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

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

Artículo 23.- Condiciones de los desplazamientos.

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

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

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

Artículo 24.- Traslados.

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

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

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

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

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

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

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

a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Artículo 25.- Desplazamientos y traslados voluntarios.

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

Artículo 26.- Supuestos especiales.

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

Artículo 27.- Otros supuestos de traslados.

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

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

TITULO VII.- JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 28.- Jornada.

De conformidad a lo estipulado en el artículo 35 del Convenio General, la duración de la jornada anual de trabajo durante el año 2007 será de 1740 horas anuales. Para los años 2008 a 2010 la duración de la jornada anual de trabajo será de 1736 horas.

Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el párrafo anterior, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo, computándose de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

En las empresas podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria (bocadillo) de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio atribuye a la jornada de trabajo.

Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo que se establece en el párrafo primero de este artículo, aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida por ajuste de calendario, de los días que supongan dicho exceso.

No obstante se acuerda, para las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, que:

En el año 2008, será festivo por ajuste de calendario el día 26 de diciembre y otros 11 días de licencia retribuida.

En el 2009, serán festivos por ajuste de calendario los días 2 y 5 de enero y otros 9 días de licencia retribuida.

Las fechas para el disfrute de los días de licencia retribuida previstos para los años 2008 y 2009 (11 y 9, respectivamente), se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

En el año 2010, una vez que se conozca el calendario laboral para dicho ejercicio, la Comisión Paritaria del Convenio determinará, en su caso, los días que pudieran tener dicha consideración.

En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de la propia Empresa o centro de trabajo.

El conjunto de los días que deban tener la consideración de licencia retribuida por ajuste de calendario, serán aplicables a los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas:

a) Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.

b) La licencia retribuida deberá disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre.

c) Si, por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato el trabajador no hubiese disfrutado de los días que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado a), le serán abonados en su liquidación según el valor que se indica en el apartado 4º del artículo 49 del presente Convenio.

Artículo 29.- Distribución de la jornada.

Con carácter general, la jornada semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo.

1.- a) No obstante, las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

b) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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 30.- Prolongación de la jornada.

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

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

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

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

Artículo 31.- Turnos y relevos.

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

Artículo 32.- 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 28 o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 29.

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 cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 33.- Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

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

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

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

Artículo 34.- 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:

1.- 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.

2.- Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del

segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

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

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

TITULO VIII.- REGIMEN ECONOMICO.**Artículo 35.- Devengo de salario.**

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

Artículo 36.- 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 especificados, según el Anexo IV del presente Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

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

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

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

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

Artículo 37.- 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 anexa al presente Convenio.

Artículo 38.- Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en el presente Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 39.- 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.

Artículo 40.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1º.- los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si éstas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

Artículo 41.- Complemento de nocturnidad.

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

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

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

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

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

Artículo 42.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

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

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

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

Artículo 43.- Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Devengo de las pagas:

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

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

La cuantía de dichos complementos será la que se especifican para cada uno de los grupos en la tabla anexa al presente Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

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

Artículo 44.- Vacaciones.

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

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

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

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

5º.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cuál fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año

natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 45.- Complemento de convenio.

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 46.- Horas extraordinarias.

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

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

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

4º.- Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

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

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

Artículo 47.- Complemento personal de antigüedad.

1º.- Las partes firmantes del I Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

2º.- En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, en el presente Convenio Colectivo Provincial y a los solos efectos de carácter informativo, figurará en tabla anexa el importe anual, por grupos, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 48.- Complemento no salarial.

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

2º.- El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos según los valores que se fijan en la tabla salarial anexa.

El complemento no salarial ha venido a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venían fijados en el presente convenio.

Artículo 49.- Dietas/medias dietas.

1º.- La dieta es un concepto de devengo extra salarial, 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.

2º.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3º.- 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 trabajado.

4º.- 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.

5º.- 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 distancia inferior a 10 Kms. del centro de trabajo.

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

6º.- El importe de las dietas se establece en las siguientes cuantías:

Tipo de dieta	Año 2007	Año 2008
Dieta completa con pernocta	27,87 euros/día	28,82 euros/día
Dieta completa sin pernocta	19,51 euros/día	20,17 euros/día
Media dieta (desayuno y almuerzo)	9,80 euros/día	10,13 euros/día

Artículo 50.- Plus locomoción.

En los supuestos en que el trabajador emplee su propio medio de transporte, le serán compensados a razón de 0,23 euros por Km. recorrido, siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte. En 2008, será de 0,24 euros por Km. recorrido.

Artículo 51.- Ayuda escolar.

Se abonarán 46,13 euros por cada hijo en edad escolar comprendida entre los 4 y 16 años, abonándose anualmente y por una sola vez en el mes de septiembre y a prorrata del tiempo trabajado tomando como base el año natural. En 2008 será de 47,70 euros.

Para la percepción de este plus será requisito indispensable la presentación de un certificado del centro donde cursen los estudios.

Artículo 52.- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al trabajador, mono, buzo o peto adecuado al trabajo. Si transcurridos 15 días sin haberlo facilitado y el trabajador continuara perteneciendo a la empresa, éste podrá adquirir directamente la ropa de trabajo, presentando factura para su reintegro por la empresa. La duración de la ropa de trabajo será de seis meses, salvo en el caso de que se rompa antes, en cuyo caso habrá de reponerse previa presentación de la prenda que haya resultado deteriorada.

Artículo 53.- Compensación y absorción.

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

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Título 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 salariales o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 54.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio.

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

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de 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 substancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

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

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociararán la duración de esta suspen-

sión. 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.

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

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

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

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

1.1.- Documentación económica que consistirá en los balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

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

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

1.4.- Plan de Viabilidad de la Empresa.

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

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

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio 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 Paritaria del 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 Paritaria; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

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

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

TÍTULO IX.- FALTAS Y SANCIONES

Artículo 55.- Régimen disciplinario.

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

Artículo 56.- Graduación de faltas.

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

Artículo 57.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 58.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta días naturales.
 - 2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
 - 3.- Intervenir en juegos en horas de trabajo.
 - 4.- La simulación de enfermedad o accidente.
 - 5.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
 - 6.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
 - 7.- La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - 8.- Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
 - 9.- El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
 - 10.- Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
 - 11.- Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
 - 12.- No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
 - 13.- Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
 - 14.- Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
 - 15.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante el período de treinta días naturales.
 - 16.- La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.
- ### **Artículo 59.-** Faltas muy graves.
- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
- 1.- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.
 - 2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
 - 3.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
 - 4.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
 - 5.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

7.- La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1. del Estatuto de los Trabajadores.

8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9.- Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostenta.

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

12.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informe erróneos.

13.- Autolesionarse en el trabajo.

14.- El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16.- La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinarias, oficinas) o en la producción.

17.- La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

18.- El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosas, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

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

Artículo 60.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones conforme a los términos estipulados en el presente Convenio.

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

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

Artículo 61.- Sanciones.

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

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

- Despido.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto primero, se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Artículo 62.- Prescripción.

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

Artículo 63.- Expediente contradictorio.

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

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

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

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

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

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

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

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

TÍTULO X.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE EN EL TRABAJO

Artículo 64.- 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.- 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. 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.

g) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

h) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

i) 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.

3.- 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 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

4.- 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:

4.1.- 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.

4.2.- 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.

4.3.- 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.

4.4.- 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.

4.5.- 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 4º del artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

4.6.- 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.

4.7.- Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda 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.

6.1.- 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.

6.2.- 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.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún 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 de ámbito estatal, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 del presente artículo.

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 65.- 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 la información a la que se refiere el artículo 72 del Convenio General.

Artículo 66.- 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 67.- 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 68.- 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 69.- Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia, así como a lo establecido en el capítulo X del Convenio General.

TÍTULO XI.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 70.- 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 supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

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

Artículo 71.- Excedencia forzosa.

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

Artículo 72.- Excedencia voluntaria.

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

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste.

Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

Artículo 73.- Excedencia especial.

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

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

Artículo 74.- Disposiciones comunes para las excedencias.

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

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

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

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

Artículo 75.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO XII.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 76.- De la representación de los trabajadores y de los sindicatos.

Con respecto a esta materia se estará a lo dispuesto en Capítulo XII, artículos 81 a 87, ambos inclusive, del IV Convenio General de Derivados del Cemento, de conformidad a lo preceptuado en su artículo 3.

TÍTULO XIII.- ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 77.- Dirección y control del trabajo.

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el

trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje 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.

Artículo 78.- Prestación del trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 79.- Trabajo "a tiempo o jornada".

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo o jornada" en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial del presente Convenio, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 80.- Trabajo a tarea.

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

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

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

Artículo 81.- Trabajo a destajo.

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

Artículo 82.- Trabajo a prima o incentivo.

Las Empresas podrán establecer para los trabajos o medidas científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor ren-

dimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las circunstancias enumeradas en el artículos 95 y 96 del Convenio General.

Así mismo, para la revisión o modificación de los sistemas, se estará a lo dispuesto en el artículo 97 del citado Convenio.

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

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

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

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

Artículo 83.- Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las definiciones contenidas en el artículo 94 del Convenio General.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el determinado en el artículo 96 del citado texto legal.

TITULO XIV.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 84.- Formación continua.

En esta materia se estará a lo estipulado al efecto en el Capítulo XIV del IV Convenio General, de conformidad a lo dispuesto en su artículo 3.

TITULO XV.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 85.- Procedimiento.

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

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

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

B) Excepcionalmente las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, la Comisiones Paritaria del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

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

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

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

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

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

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

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

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

TITULO XVI.- PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 86.- Preámbulo.

Con independencia de lo previsto en los artículos 105 a 109 del IV Convenio Colectivo General, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial

acuerdan suscribir su adhesión al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.).

Artículo 87.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

TITULO XVII.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 88.- 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 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si la cantidad resultara superior.

b) 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 y año 2010: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario o, 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 presente Convenio Colectivo.

Artículo 89.- Complementos por incapacidad temporal.

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

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidentes 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 3% 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 decimosexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, 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:

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

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 Convenio.

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 90.- 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 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 91.- Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- De conformidad a lo previsto en el IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

1.- Incremento económico. Durante los cuatro años de vigencia del Convenio, las tablas salariales 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.

Además, en los años 2009 y 2010, se le sumará al importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, una vez aplicada a estas el incremento pactado para dichos ejercicios, la cantidad de 30 euros lineales. A esta cantidad no le será de aplicación la revisión prevista en la cláusula de garantía salarial, contenida en el apartado 2 de la disposición final primera del presente convenio, aunque se consolidará para futuros ejercicios.

2.- Cláusula de garantía salarial. 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 2008), se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas 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.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en el ejercicio correspondiente.

Segunda.- Repercusión de Precios.- Las partes hacen constar que las mejoras pactadas en el presente Convenio tendrán repercusión en los precios y que para su efectividad se seguirán los trámites correspondientes.

Tercera.- Retirada del carné de conducir a trabajadores cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos.

1. En el supuesto de que a un trabajador, realizando las funciones propias de su puesto de trabajo, le fuera retirado el permiso de conducir por causa imputable a la empresa, esta vendrá obligada a acoplarle a otro puesto de trabajo, conservando su antigüedad y salarios del conductor por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

2. El trabajador deberá acreditar ante la empresa los puntos de los que dispone su permiso de conducción, y deberá comunicar cualquier reducción de puntos cuando ésta se produzca, así como informar a la empresa de los períodos en los que se le ha suspendido el permiso de conducción y de la causa concreta que la motiva. Así mismo, deberá informar a la empresa, en su caso, de la pérdida de vigencia de la autorización para conducir.

3. En el caso de pérdida de la totalidad de los puntos asignados al trabajador titular por causas imputables en parte a la empresa y en parte al propio trabajador, las obligaciones y consecuencias establecidas en el presente artículo se aplicarán proporcional y porcentualmente según la responsabilidad imputable a cada parte. A estos efectos se producirá una reducción de jornada y salario directamente proporcional a la responsabilidad del trabajador.

A N E X O I
TABLA DE SALARIOS
AÑO 2007

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO		SALARIO BASE		PAGA VERANO		PAGA NAVIDAD		COMPL. CONVENIO	COMPL. NO SALARIAL	TOTAL ANUAL
			SALARIO MES	SALARIO DIA	TRABAJADOR SALARIO MES	TRABAJADOR SALARIO DIA	TRABAJADOR SALARIO MES	TRABAJADOR SALARIO DIA	Día trabajado	Día trabajado	EUROS AÑO
0	EMPLEADOS	Director General Director de División Director Gerente	SIN REMUNERACIÓN FIJA								
1	TECNICOS	Director Técnico Titulados Superiores	1258,98		1280,10		1280,10		7,43	5,61	20.666,71
	EMPLEADOS	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director de Marketing Director de RR.HH. Director de Producción	1258,98		1280,10		1280,10		7,43	5,61	
2	TECNICOS	Titulados Medios	1049,13		1070,25		1070,25		7,43	5,61	17.728,81
	EMPLEADOS	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	1049,13		1070,25		1070,25		7,43	5,61	
3	TECNICOS	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1º Delineante 2º Analista laboratorio	954,97		976,09		976,09		7,43	5,61	16.410,57
	EMPLEADOS	Oficial 1º administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	954,97		976,09		976,09		7,43	5,61	
4	OPERARIOS	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones	954,97		976,09		976,09		7,43	5,61	16.055,09
	EMPLEADOS	Oficial 2º Administrativo	918,58		939,70		939,70		7,43	5,61	
5	OPERARIOS	Oficial 1º Oficio Conductor Vehículo Mayor 7500 kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor de 15000 Kg. Gruista de Piezas Especiales		30,62		940,02		940,02		7,43	5,61
	EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	894,82		915,94		915,94		7,43	5,61	
6	OPERARIOS	Oficial 2º oficio Maquinista Conductor camión hasta 7500 Kg. Mezclador de hormigones Carretillero Operador de puente grúa Conducto de pala Palista Hormigón		29,81		916,07		916,07		7,43	5,61
	TECNICOS	Auxiliar de laboratorio	894,45		915,57		915,57		7,43	5,61	
7	EMPLEADOS	Vigilante	894,45		915,57		915,57		7,43	5,61	15.711,06
	OPERARIOS	Oficial 3º oficio Especialista Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador manual Operario de máquina sencilla		29,81		915,83		915,83		7,43	
8	TECNICOS	Laborante de hormigones	882,73		903,85		903,85		7,43	5,61	15.544,49
	EMPLEADOS	Portero	882,73		903,85		903,85		7,43	5,61	
8	OPERARIOS	Peón Especialista Ayudante de máquina		29,42		903,72		903,72	7,43	5,61	15.293,73
	OPERARIOS	Peón Personal de limpieza		28,83		886,06		886,06	7,43	5,61	

ANEXO I BIS
TABLA DE SALARIOS
AÑO 2008

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO		SALARIO BASE		PAGA VERANO		PAGA NAVIDAD		COMPL. CONVENIO	COMPL. NO SALARIAL	TOTAL ANUAL	
			SALARIO MES	SALARIO DIA	TRABAJADOR SALARIO MES	TRABAJADOR SALARIO DIA	TRABAJADOR SALARIO MES	TRABAJADOR SALARIO DIA	Día trabajado	Día trabajado	EUROS AÑO	
0	EMPLEADOS	Director General Director de División Director Gerente	SIN REMUNERACIÓN FIJA									
1	TECNICOS	Director Técnico Titulados Superiores	1301,79		1323,62		1323,62		7,68	5,80	21.355,16	
	EMPLEADOS	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director de Marketing Director de RR.HH. Director de Producción	1301,79		1323,62		1323,62		7,68	5,80		
2	TECNICOS	Titulados Medios	1084,80		1106,64		1106,64		7,68	5,80	18.317,32	
	EMPLEADOS	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	1084,80		1106,64		1106,64		7,68	5,80		
3	TECNICOS	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1º Delineante 2º Analista laboratorio	987,44		1009,28		1009,28		7,68	5,80	16.954,28	
	EMPLEADOS	Oficial 1º administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	987,44		1009,28		1009,28		7,68	5,80		
	OPERARIOS	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones	987,44		1009,28		1009,28		7,68	5,80		
4	EMPLEADOS	Oficial 2º Administrativo	949,81		971,65		971,65		7,68	5,80	16.586,30	
	OPERARIOS	Oficial 1º Oficio Conductor Vehículo Mayor 7500 kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor de 15000 Kg. Gruista de Piezas Especiales		31,66		971,98		971,98		7,68		5,80
5	EMPLEADOS	Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	925,24		947,08		947,08		7,68	5,80	16.230,18	
	OPERARIOS	Oficial 2º oficio Maquinista Conductor camión hasta 7500 Kg. Mezclador de hormigones Carretillero Operador de puente grúa Conducto de pala Palista Hormigón		30,82		947,22		947,22		7,68		5,80
6	TECNICOS	Auxiliar de laboratorio	924,86		946,70		946,70		7,68	5,80	16.229,68	
	EMPLEADOS	Vigilante	924,86		946,70		946,70		7,68	5,80		
	OPERARIOS	Oficial 3º oficio Especialista Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador manual Operario de máquina sencilla		30,82		946,97		946,97		7,68		5,80
7	TECNICOS	Laborante de hormigones	912,74		934,58		934,58		7,68	5,80	16.058,64	
	EMPLEADOS	Portero	912,74		934,58		934,58		7,68	5,80		
	OPERARIOS	Peón Especialista Ayudante de máquina		30,42		934,45		934,45		7,68		5,80
8	OPERARIOS	Peón Personal de limpieza		29,81		916,19		916,19		7,68	5,80	15.799,47

ANEXO II

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA IMPORTE ANUAL EN EUROS, POR GRUPOS, DEL VALOR DEL BIENIO Y QUINQUENIO

GRUPOS	BIENIO	QUINQUENIO		
	(1)	(2)	(1)	(2)
1	442,23		619,37	
2	368,62		516,04	
3	335,47		469,59	
4	325,63	329,50	451,84	457,22
5	315,53	319,29	444,27	449,56
6	315,53	319,29	441,74	447,00
7	310,48	314,18	439,22	444,45
8		306,52		429,12

(1) Trabajador con salario mensual.

(2) Trabajador con salario diario.

Nota: Los indicados importes se dividirán entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre cuatrocientos veinticinco días, caso de retribuciones diarias, a los efectos previstos en el artículo 47.2 del presente Convenio.

ANEXO III

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 38 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
- 3 V: Importe de las Vacaciones anuales

ANEXO IV

De acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del Convenio General, el modelo de Recibo de Salario válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los campos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de Diciembre de 1.994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

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

(ANEXO VI) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA

Nº Ordenanza	Grupo	Técnicos	Empleados	Operarios
I	0		Director General, Director División Director Gerente	
II	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración, Director Financiero, Director Comercial, Director Marketing, Director RR. HH., Director Producción	
III	2	Titulados Medios	Jefe Administración, Jefe Ventas, Jefe Compras, Jefe Personal, Jefe Producción, Jefe Fábrica, Encargado General	
IV	3	Técnico Departamento, Técnico Control Calidad, Técnico Prevención RR. LL., Delineante 1º, Delineante 2º Analista Laboratorio	Oficial 1º Administrativo, Técnico Comercial, Comercial Hormigón, Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección, Jefe Taller, Jefe Planta Hormigones
V	4		Oficial 2º Administrativo	Oficial 1º Oficio, Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg., Dosificador Planta Hormigones, Conductor Camión Hormigonera, Gruista Torre, Operador de Grúa Móvil, Carretilero Mayor De 15.000 Kg., Gruista De Piezas Especiales
VI	5		Auxiliar Administrativo, Dependiente, Conserje	Oficial 2º Oficio, Maquinista, Conductor Camión Hasta 7.500 Kg., Mezclador de Hormigones, Carretilero, Operador Puente Grúa, Conductor de Palas Palista De Hormigón
VII	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3º Oficio, Especialista, Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg., Moldeador Manual, Operario De Máquina Sencilla
VIII	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista, Ayudante de Máquina
IX	8			Peón, Personal de Limpieza
X				
XI				
XII				

ANEXO V - CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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

(1) Media percibido en el mes anterior

(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.