

**administración autonómica****SERVICIOS PERIFÉRICOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA  
CIUDAD REAL  
RESOLUCIÓN**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de los Derivados del Cemento, Cales y Yesos de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 2 de octubre de 2014, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por don Sebastián Correas Barrilero, autorizado por la Comisión Negociadora del citado convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través de representantes de CC.OO. y U.G.T., y en virtud de requerimiento efectuado por estos Servicios Periféricos de Empleo y Economía de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON 28 de noviembre de 2014 y de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía de Castilla-La Mancha, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Estos Servicios Periféricos de Empleo y Economía de Ciudad Real acuerdan:

1º. Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para el Sector de los Derivados del Cemento, Cales y Yesos de la provincia de Ciudad Real en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de estos Servicios Periféricos de Empleo y Economía, siendo su código 13000125011981, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

Así lo acuerdo y firmo en Ciudad Real, a 2 de diciembre de 2014.-El Coordinador Provincial, Federico Céspedes Castejón.

**ACTA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL**

Asistentes:

Parte empresarial:

ANEFHOP: Carlos María Parra García; Ángel Jiménez Arribas.

AEDECE: Pedro Antonio Carbonero Ramos; Antonio Campos Pérez-Serrano.

CC.OO. FECOMA: Juan Javier Quiralte (Asesor); Carmelo Hernández Pliego; Casimiro Tejado López; Julio Abengózar Fernández.

MCA-UGT: Sebastián Correas Barrilero (Asesor).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

En Ciudad Real, siendo las 10,30 horas del día 12 de mayo de 2014, se reúnen en los locales de UGT, las personas relacionadas arriba, en calidad de representantes empresariales más significativas en el presente ámbito y organizaciones sindicales, con el objeto de constituir la Comisión Negociadora del Convenio del Sector Derivados del Cemento de la Provincia de Ciudad Real, y acuerdan:

Primero.-Que con esta reunión queda constituida la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Ciudad Real.

Segundo.-Se acuerda redactar el texto y las tablas salariales del convenio colectivo para los años 2013 al año 2016, y una vez redactado enviarlo a las partes implicadas en la negociación para su comprobación y valoración del texto.

Tercero.-Las partes se comprometen a una vez comprobado todo lo incluido en el convenio, a reunirse nuevamente para su firma definitiva.

Se designan los siguientes domicilios a efectos de notificaciones:

Asociación de Empresarios AEDECE.-Cerro de San Antonio, sin número. 13600-Alcázar de San Juan.

ANEFHOP: Calle Bretón de los Herreros, número 43, bajo. 28003-Madrid.

CC.OO.-Calle Alarcos, 24, 2ª planta. 13002-Ciudad Real.

UGT.-Calle Alarcos, 24, 1ª planta. 13002-Ciudad Real.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando en prueba de conformidad, la presente por cuadruplicado y a un solo efecto, en la fecha y lugar arriba indicados.

(Firmas ilegibles).

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL  
DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CIUDAD REAL

Asistentes:

Parte empresarial:

ANEFHOP: Carlos María Parra García.

AEDECE: Pedro Antonio Carbonero Ramos. Antonio Campos Pérez-Serrano.

Parte sindical:

UGT: Sebastián Correas Barrilero y Tomas Martín Solís, en representación de MCA-UGT de Ciudad Real.

CC.OO.: Juan Javier Quiralte Álvarez y Alejandro Jiménez Martínez en representación de CC.OO. de Ciudad Real, y los delegados de Personal Carmelo Hernández Pliego, Casimiro Tejado López, Julio Abengózar Fernández.

En Ciudad Real, siendo las 13,00 horas del día 1 de octubre de 2014, se reúnen en los locales de la Unión General de Trabajadores (UGT) de Ciudad Real, sita en calle Alarcos, 24, 1º planta de Ciudad Real, los arriba mencionados en calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento, y tras las deliberaciones oportunas se llegan a los siguientes acuerdos:

Primero.-Se establece la tabla salarial definitiva y artículos del convenio que han sido modificados para el año 2013 con un incremento del 0,20%, sobre la tabla salarial definitiva del año 2012. (Se adjunta a la presente acta anexo I y II).

Segundo.-Se establece la tabla salarial provisional y artículos del convenio que han sido modificados para el año 2014 con un incremento del 0,20%, sobre la tabla salarial definitiva del año 2013. (Se adjunta a la presente acta anexos III y VI).

Los atrasos que se generan son el resultado de aplicar el 0,20% del año 2014, se abonarán al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Tercero.-Se junta a la presente acta los anexo V Tabla de antigüedad, anexo VI Valor de la hora ordinaria y el anexo VII Cuadro de permisos y licencias.

Cuarto.-Se acuerda remitir a la Delegación Provincial de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real el texto del convenio colectivo junto con sus correspondientes anexos.

Quinto.-Que a efectos de notificaciones se designan los siguientes domicilios:

MCA-UGT.-Calle Alarcos, 24, 1ª planta. Ciudad Real.

CC.OO.-Calle Alarcos, 24, 2ª planta. Ciudad Real.

ANEFHOP.-Calle Bretón de los Herreros, número 43, bajo. 28003-Madrid.

Asociación de Empresas de Derivados del Cemento (AEDECE).-Con domicilio en Cerro de San Antón, sin número, Apartado de Correos, 63, 13600-Alcázar de San Juan (Ciudad Real).

Se acuerda habilitar para su presentación en registro a Sebastián Correas Barrilero con D.N.I. 6.199.556-K.

Y para que conste a efectos oportunos, firman las partes intervinientes, en lugar y fecha arriba indicada.

(Firmas ilegibles).

#### ACTA DE SUBSANACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO CALES Y YESOS DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Asistentes:

Parte empresarial:

ANEFHOP: Carlos María Parra García.

AEDECE: Pedro Antonio Carbonero Ramos. Antonio Campos Pérez-Serrano.

Parte Sindical:

UGT: Sebastián Correas Barrilero y Tomás Martín Solís, en representación de MCA-UGT de Ciudad Real.

CC.OO.: Juan Javier Quiralte Álvarez, Carmelo Hernández Pliego, Casimiro Tejado López, Julio Abengózar Fernández, en representación de FCS-CC.OO. de Ciudad Real.

En Ciudad Real y siendo las 10,00 horas del día 4 de noviembre de 2014, se reúnen en los locales de MCA-UGT de Ciudad-Real, los que al margen se relacionan, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento Cales y Yesos para la provincia de Ciudad Real.

Primero.-La Comisión Negociadora se reúne con motivo de analizar el requerimiento por parte de la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Castilla-La Mancha en Ciudad Real, de fecha 3 de marzo de 2014 y estudiado en profundidad, dicha comisión acuerda lo siguiente:

Artículo 19º. Vacaciones.

19.1.-Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

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

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

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

- Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos que,

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

en todo caso no será inferior a quince días laborales, 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 correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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 horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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.

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.

**Artículo 47.-Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial.**

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

**Procedimiento:** Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del período de consultas deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del ámbito superior a la empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en cada ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El arbitraje se desarrollará conforme al sistema de resolución de conflictos fijados en el ámbito correspondiente al presente convenio colectivo.

Se delega en Sebastián Correas Barrilero, con D.N.I. 6199556-K, para su tramitación ante la autoridad laboral y el servicio REGCON.

Y para que conste a los efectos oportunos, firman las organizaciones intervinientes en el lugar y fecha arriba indicados.

FCS-CC.OO. (Firma ilegible).-AEDECE (Firma ilegible).-ANEFHOP (Firma ilegible).-MCA-UGT (Firma ilegible).

**CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS  
DE CIUDAD REAL Y SU PROVINCIA AÑOS 2013-2016**

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS  
DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL, AÑOS 2013-2016**

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1º. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Ciudad Real y su provincia, esté contratado por las empresas de derivados del cemento, cales y yesos, cuyas actividades se determinen en los artículos 8 y 9 del VI Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, publicado en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E.) de fecha 28 de marzo de 2014.

Artículo 2º. Duración y prórroga.

La duración del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el primero de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2016, entrando en vigor a los veinte días naturales de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

al primero de enero de 2013. 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.

En la prórroga del convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la clasificación profesional, se regulan conforme a lo establecido en el capítulo V del Convenio General.

## CAPITULO II. CONTRATACIÓN.

### Artículo 3º. Forma de contrato.

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

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

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

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

### Artículo 4º. Período de prueba. Tiempo máximo.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1: Seis meses.

Grupos 2, 3: Tres meses.

Grupo 4: Dos meses.

Grupos 5, 6, 7: Un mes.

Grupo 8: Quince días.

### Artículo 5º. Período de prueba. Desarrollo.

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

2. 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.

3. 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 6º. 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 VI Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

### Artículo 7º. Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empre-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

sa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 8º. Contrato a tiempo parcial.

1º. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

2º. Asimismo deberán constar expresamente en el contrato de trabajo o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar.

3º. Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9º. Contratos en prácticas y de formación.

En estas modalidades contractuales se estará a lo que se establezca en el artículo 22 del VI Convenio General de Derivados del Cemento.

Se fijan en las tablas salariales del convenio (anexos I y III) los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento. En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a las prácticas realizadas en el que constará la duración de las mismas.

Contrato para la formativo y el apredizaje.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1529/2012, de 9 de noviembre, así como en la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

A) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses y sin que la duración máxima exceda de tres años.

B) Se fijan en las tablas salariales del convenio (anexo III) los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento. En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma.

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

Artículo 10.-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 15.1a) 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:

- 1) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.
- 2) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.
- 3) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e inde-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

terminada 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:**

1) 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.

2) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: La causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

**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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

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

**Artículo 11º. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.**

1º) 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 del convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2) A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo Provincial el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

**CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES.**

**Artículo 12º.-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, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2.-La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

4.-Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en “tres divisiones funcionales” definidas en los siguientes términos:

Técnicos.

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

Empleados.

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

Operarios.

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

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

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

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

I. Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funcio-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

nes 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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, realiza-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

das 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.

- Empleados:

Oficial 1ª Administrativo.

Técnico Comercial.

Comercial Hormigón.

Comercial/Viajante.

- Operarios.

Jefe y Encargado Sección.

Jefe Taller.

Jefe Planta Hormigones.

**Relación de actividades y tareas:**

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

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

- Analistas de aplicaciones informáticas.

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

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

- Inspectores o supervisores de la red de ventas.

- Vendedores especializados.

Grupo -4-.

**Definición:**

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**Formación:**

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

**Puestos de trabajo:**

- Técnicos:

Delineante 2ª.

Analista Laboratorio.

- Empleados:

Oficial 2ª Administrativo.

- Operarios:

Oficial 1ª Oficio.

Conductor Vehículos Mayor de 7.500 kg.

Dosificador Planta Hormigones.

Conductor Camión Hormigonera.

Gruista Torre.

Operador de Grúa Móvil.

Carretillero Mayor de 15.000 kg.

Gruista de Piezas Especiales.

**Relación de actividades y tareas:**

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

- Tareas de 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**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 instruccio-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



nes 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 maquinas 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Ayudante de Máquina.

Relación de actividades y tareas:

- Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción.

Grupo -8-.

Definición:

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

Formación:

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

Puestos de trabajo:

- Operarios:

Peón.

Personal de Limpieza.

Relación de actividades y tareas:

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

Condiciones más beneficiosas:

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

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

A efectos orientativos, en el anexo VI del convenio general, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

Artículo 13º. Expediente de crisis.

Cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, el empresario podrá suspender el contrato de trabajo o reducción de jornada con arreglo a lo previsto en los artículos, 47 y 51 del ET, así como a lo dispuesto en el R.D. 1483/2012 de 2 de agosto.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozcan los derechos adquiridos, antigüedad consolidada, salarios, categorías, etc., siendo firmada por la antigua y la nueva empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 14º. Movilidad funcional y geográfica.

En lo relativo a estas cuestiones se estará a lo establecido en los artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 del VI Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

**CAPÍTULO IV. JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS.**

Artículo 15º. Jornada y calendario laboral.

A) La duración de la jornada anual de trabajo será de 1.736 horas, repartidas de lunes a viernes sin perjuicio de lo dispuesto de lo que establece el artículo 16 del presente convenio colectivo en cuanto a "Distribución de la Jornada".

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

C) Durante la vigencia del presente convenio, tendrán consideración de festivos, retribuidos y no recuperables, los que como tal fije el Gobierno cada año, con carácter nacional. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables los días que con carácter de fiestas locales disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán señalarse como fiestas locales las de residencia del productor en lugar de las de donde radique el centro de trabajo.

D) En cada una de las empresas afectadas por este convenio se elaborará, un calendario laboral teniendo como fecha máxima hasta el 28 de febrero de cada año, con la distribución de las horas de la jornada anual correspondiente; estarán obligadas a exponer en sus centros de trabajo el Calendario Laboral Anual.

E) Se considerarán como festivos a efectos laborales los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16º. Distribución de la jornada.

1.-De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del presente convenio, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:

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

B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular con, al menos, quince días de antelación. Ello no obstante, el 5% de la jornada anual podrá comunicarse al menos con 48 horas de antelación o 24 horas cuando se trate de una urgencia.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 de la fórmula resultante del artículo 17 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 trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el 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 los 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 periodos semestrales.

7.-Sobre la prolongación de la jornada, turnos y relevos se estará a lo establecido en los artículos 36 y 37 del VI Convenio General de Derivados del Cemento.

Artículo 17º. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 34 CGDC, 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 36 CGDC.

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

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

4. 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.

5. 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.

6. 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.

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

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

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

10. 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

Artículo 18.-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 19°. Vacaciones.

19.1.-Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

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

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

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

- Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos que, en todo caso no será inferior a quince días laborales, 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 correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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.

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.

Artículo 20º. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas, en el cuadro de permisos y licencias del VI convenio general.

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.

CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 21º. Indemnizaciones.

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

a) En caso de muerte deriva 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 esta cantidad resultare superior.

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

Año 2013 y 2016: 50.000 euros.

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la entrada en vigor del CGDC.

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.

Las empresas podrán suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra estos riesgos, siendo el pago de dicho seguro por cuenta de la empresa.

Artículo 22º. Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, publicado en el B.O.E. de fecha 16 de marzo de 2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán anticipar su jubilación acordándolo previamente de modo expreso con la empresa y en tal supuesto percibirán las siguientes cantidades:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Cinco años antes, 7 mensualidades de S. base y antigüedad consolidada.
- Cuatro años antes, 6 mensualidades de S. base y antigüedad consolidada.
- Tres años antes, 5 mensualidades de S. base y antigüedad consolidada.
- Dos años antes, 4 mensualidades de S. base y antigüedad consolidada.
- Un año antes, 3 mensualidades de S. base y antigüedad consolidada.

En el supuesto de que existiera jubilación por relevo no se devengará cantidad alguna.

Artículo 23º. Complementos por incapacidad temporal.

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

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

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 décimo sexto 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:

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

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablores 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 del Convenio Colectivo Provincial. En caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

Artículo 24º. Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal un buzo cada seis meses. En el supuesto de notable deterioro de la prenda de trabajo facilitada, la empresa entregará una nueva prenda. El trabajador vendrá obligado a utilizar durante su permanencia en el centro de trabajo las referidas prendas, que podrán llevar insertas únicamente el anagrama o nombre de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**CAPÍTULO VI. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE EN EL TRABAJO.**

Artículo 25°. Comité de seguridad y salud laboral.

En esta materia se estará a lo establecido en la L.P.R.L. así como lo que se regula en los artículos 70 al 74 del VI CGDC y demás legislaciones al respecto.

Artículo 26°. Reconocimiento médico.

En esta materia se estará a lo establecido en la L.P.R.L. así como lo que se regula en el VI CGDC y demás legislaciones aplicables.

**CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS.**

Artículo 27°. Principios generales.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial, y todo aquello que venga establecido en esta materia en el VI CGDC.

Salarios:

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

A) Salario base.

B) Complementos salariales.

- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo.
- Pagas extraordinarias.
- Vacaciones.
- Complementos de convenios.
- Horas extraordinarias.
- Antigüedad consolidada.

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

Artículo 28°. Distribución/composición de la estructura económica.

Las retribuciones deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

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

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 42 del CGDC no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas de los convenios para el grupo 8.

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

Artículo 29°. 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 establezcan en los convenios colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 30°. Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 III 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 31º. 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 las tablas salariales que se anexan como número I al convenio provincial.

Artículo 32º. 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 cada convenio de ámbito inferior, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 33º. 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 34º. Complemento no salarial.

Se establece un complemento no salarial para todos los niveles y categorías profesionales cuya cuantía será de 3,51 euros para el año 2013 (se refleja en la tabla anexos I y II).

Para el año 2014 se establece un complemento no salarial para todos los niveles y categorías profesionales cuya cuantía será de 3,52 euros (se refleja en la tabla anexos III y IV).

Artículo 35º. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 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 primero de enero al 30 de junio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Paga de navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de las mismas será de treinta días de salario base, más la antigüedad consolidada que le corresponda, para cada uno de los grupos o niveles contemplados en el anexo I y III del presente convenio colectivo.

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 36°. Antigüedad consolidada.

1. Las partes firmantes del primer convenio colectivo general acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

2. En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, en los convenios colectivos de ámbito inferior y a los solos efectos de carácter informativo, figurará en tabla como anexo VII el importe anual en euros, por niveles, 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 37°. Dietas.

1°. 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.

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

3°. 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.

4°. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5°. 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 kilómetros 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.

6°. El importe de la dieta completa será de 34,62 euros/día y la media dieta será de 17,90 euros/día para el año 2013.

7°. El importe de la dieta completa será de 34,69 euros/día y la media dieta será de 17,94 euros/día para el año 2014.

Artículo 38°. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 6,00 horas 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 pe-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

riodo 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 periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 39°. 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 40°. Plus de distancia.

Los trabajadores afectados por el presente convenio siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos necesarios para el transporte, al lugar de trabajo, cuando este se encuentre a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, percibirán por kilómetro recorrido y día efectivo de trabajo la cantidad de 0,28 euros años 2013 y 2014 por kilómetro de ida y vuelta. Este plus sólo se percibirá por la distancia que exceda de dichos 2 kilómetros.

Artículo 41°. Complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

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

2°. 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 aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3°. 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.

**CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 42°. Representación de los trabajadores.

1.-Los Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 83.

2.-Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del E.T.

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

- Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas (15).
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas (20).
- Centros de 251 o más trabajadores: Treinta horas (30).

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente.

En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el anexo V, del VI Convenio General de Derivados del Cemento y que regula el artículo 20 del presente convenio colectivo provincial (cuadro de permisos y licencias).

Artículo 43º. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 83 del Convenio General de Derivados del Cemento.

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

**Artículo 44º. Cuota sindical.**

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

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

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

**OTRAS DISPOSICIONES.**

**Artículo 45º. Comisión paritaria de interpretación.**

A efectos del presente convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial, designados por las partes, y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria serán las establecidas en el artículo 14 del VI Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, siempre que no entren en contradicción con las reservadas al ámbito exclusivo de dicho convenio.

Artículo 46°. Absorción y compensación.

1. Las empresas afectadas por el presente convenio general 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.

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

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

Artículo 47°. Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial.

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del periodo de consultas deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del ámbito superior a la empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, se entenderá atribuida a los Sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en cada ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El arbitraje se desarrollará conforme al sistema de resolución de conflictos fijados en el ámbito correspondiente al presente convenio colectivo.

Artículo 48º. Excedencias sindicales.

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

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

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

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

**CAPÍTULO IX. ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Artículo 49º. 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 50°. Prestación del trabajo.

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

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

2.-El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, 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 51.-Trabajo "a tiempo o jornada".

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo o jornada" en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 52°. 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.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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 53º. 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 54º. Trabajo a prima o incentivo.

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

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, 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 treinta días, el 25% durante los treinta días posteriores y el 10% durante los treinta 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 55.-Organización científica del trabajo.

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

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

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquél en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

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

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

Artículo 56°. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

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

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

Artículo 57°. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

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

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

2°. Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial o Autonómico correspondiente. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de cinco días, desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha Comisión Paritaria. Transcurridos quince días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3°. El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

Artículo 58º. Revisión o modificación de los sistemas.

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

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

2º. Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

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

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

5º. Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

#### CAPÍTULO X. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

En esta materia, las partes se remite a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (B.O.E. de 11-04-2007), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 59º. Ámbito material.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas Normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007.

Artículo 60º. Iniciativas a la formación.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

Artículo 61º. Modalidades de formación y permisos individuales de formación.

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8º del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado del Real Decreto 395/2007, el que la empresa concede a un trabajador para facilitarle una formación que permita mejorar su capacitación personal y profesional, sin que ello conlleve costes para la empresa. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua.

Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el Boletín Oficial del Estado y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los Departamentos correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

Artículo 62º. Comisión paritaria sectorial de formación.

A) Constitución: Al amparo de lo previsto en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

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

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

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

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

2º. Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursaran mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

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

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

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

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

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

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

- a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo sustituya.
- b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- c) Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.
- d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.
- e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.
- f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2.
- g) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este Real Decreto.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 63.-De los tiempos empleados en formación continua.

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

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

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

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

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

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

Artículo 64º. De los recursos para la formación.

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

#### CAPÍTULO XI. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Artículo 65º. Procedimiento.

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

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

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

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

2º. 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.

3º. 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.

4º. La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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.

5º. 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.

6º. 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.

7º. La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

## CAPÍTULO XII. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

### Artículo 66º. Preámbulo.

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

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

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

1ª Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Convenio General de Derivados del Cemento.

2ª Mediación.

3ª Arbitraje.

### Artículo 67º. Mediación.

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

Artículo 68°. Arbitraje.

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

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

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

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

- Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.
- Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.
- Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

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

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el convenio colectivo.

Artículo 69°. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

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

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

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

Artículo 70°. Compromiso de adhesión sobre el A.S.E.C.

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio Provincial acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) de Castilla-La Mancha, suscrito por las asociaciones patronales CEOE-CEPYME, y las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT.

Artículo 71°. 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.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

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

Para el año 2013: Incremento del 0,20% sobre las tablas mínimas sectoriales de 2012, con efectos desde 01-01-2013.

Para el año 2014 y sucesivos hasta fin de convenio: Dependiendo del incremento del PIB, los incrementos salariales se producirán según la siguiente tabla:

1. Si el incremento PIB se sitúa entre el 0,00 y el 1,00% = Incremento 0,20%.
2. Si el incremento PIB se sitúa entre el 1,01 y el 1,50% = Incremento 0,40%.
3. Si el incremento PIB se sitúa entre el 1,51 y el 2,00% = Incremento 0,60%.
4. Si el incremento PIB supera el 2% = Incremento 1%.

Criterios de aplicación de estos acuerdos en los convenios provinciales o autonómicos, en su caso:

Sobre las tablas definitivas de 2012 se aplicará una actualización del 0,20%. La cantidad así obtenida, por cada grupo profesional, conformará la tabla salarial definitiva de 2013. Esta revisión no conllevará pago de atrasos desde el primero de enero al 31 de diciembre de 2013.

Para la actualización salarial correspondiente al año 2014 y sucesivos hasta fin del convenio, se procederá del modo siguiente: Una vez conocido el Incremento del Producto Interior Bruto (PIB) correspondiente al año de la revisión, las tablas salariales definitivas del año anterior se incrementarán en los porcentajes anteriores con efectos de primero de enero del año revisado.

CLÁUSULA FINAL.

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VI Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (B.O.E. 28-marzo-2014), Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

Nota: Cualquier error u omisión del presente convenio las partes firmantes, se comprometen a solucionarlo a través de la Comisión Paritaria de Interpretación del mismo.

(Firmas ilegibles).

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



ANEXO I  
TABLA DEFINITIVA PARA EL AÑO 2013 CON EL INCREMENTO DEL 0,20%

Nivel	Grupo prof.	Salario base 2013	Com. no salar.	Paga extra	Total
II	1	1.422,48	3,51	1.422,99	20.680,69
III, IV, V	2	1.388,76	3,51	1.389,27	20.208,55
VI, VII	3	1.256,35	3,51	1.256,85	18.354,69
VIII	4	40,05	3,51	1.201,15	17.781,15
IX	5	39,42	3,51	1.182,61	17.518,37
X	6	38,81	3,51	1.164,33	17.259,49
XI	7	38,21	3,51	1.146,32	17.004,42
XII	8	37,62	3,51	1.128,59	16.753,13

- Fórmula de cálculo de remuneraciones definitivas anuales brutas para el año 2013:

- Grupo 8= a remuneración anual bruta del grupo 8 del año 2012 + 0,20%

Artículo 34°. Complemento no salarial.

Se establece un complemento no salarial para todos los grupos profesionales cuya cuantía será de 3,51 euros para el año 2013, por día efectivo de trabajo (se refleja en la tabla anexo I), lo no reflejado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del CGDC.

Artículo 37°. Dietas.

El importe de la dieta completa será de 34,62 euros/día para el año 2013 y el de media dieta será de 17,90 euros/día para el mismo año. (El resto del artículo se mantiene en las mismas condiciones que el texto del convenio de referencia).

Artículo 40°. Plus de distancia.

Los trabajadores afectados por el presente convenio siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos necesarios para el transporte, al lugar de trabajo, cuando este se encuentre a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, percibirán por kilómetro recorrido y día efectivo de trabajo la cantidad de 0,28 euros por kilómetro de ida y vuelta. Este plus sólo se percibirá por la distancia que exceda de dichos dos kilómetros.

ANEXO III  
TABLA PROVISIONAL PARA EL AÑO 2014 CON EL INCREMENTO DEL 0,20%

Nivel	Grupo prof.	Salario base 2014	Com. no salar.	Paga extra	Total
II	1	1.425,32	3,52	1.425,84	20.722,05
III, IV, V	2	1.391,54	3,52	1.392,05	20.248,96
VI, VII	3	1.258,86	3,52	1.259,37	18.391,40
VIII	4	40,13	3,52	1.203,55	17.816,71
IX	5	39,50	3,52	1.184,98	17.553,41
X	6	38,88	3,52	1.166,66	17.294,01
XI	7	38,29	3,52	1.148,61	17.038,43
XII	8	37,70	3,52	1.130,85	16.786,63

Fórmula de cálculo de remuneraciones provisionales anuales brutas para el año 2014:

Grupo 8= a remuneración anual bruta del grupo 8 del año 2013 + 0,20%

ANEXO IV

Artículo 34°. Complemento no salarial.

Se establece un complemento no salarial para todos los grupos profesionales cuya cuantía será de 3,52 euros para el año 2014, por día efectivo de trabajo (se refleja en la tabla anexo I), lo no reflejado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 57 del CGDC.

Artículo 37°. Dietas.

El importe de la dieta completa será de 34,69 euros/día para el año 2014 y el de media dieta

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

será de 17,94 euros/día para el mismo año. (El resto del artículo se mantiene en las mismas condiciones que el texto del convenio de referencia).

Artículo 40°. Plus de distancia.

Los trabajadores afectados por el presente convenio siempre que la empresa no proporcione los medios oportunos necesarios para el transporte, al lugar de trabajo, cuando este se encuentre a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano de la localidad donde haya sido contratado el trabajador, percibirán por kilómetro recorrido y día efectivo de trabajo la cantidad de 0,28 euros por kilómetro de ida y vuelta. Este plus sólo se percibirá por la distancia que exceda de dichos dos kilómetros.

ANEXO V

TABLA DE REFERENCIA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (EUROS)

Año/Nivel	II	III	VI	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	17,88	17,45	16,85	16,01	15,46	13,50	13,50	13,14	12,93	12,78	12,62
2	35,75	34,89	33,70	32,00	30,91	27,00	27,00	26,28	25,87	25,56	25,24
3	53,62	52,34	50,56	48,01	46,36	40,51	40,51	39,41	38,80	38,33	37,86
4	71,50	69,79	67,41	64,01	61,82	54,01	54,01	52,55	51,74	51,11	50,49
5	81,51	79,56	76,86	72,97	70,47	61,57	61,57	59,92	58,99	58,25	57,54
6	91,52	89,33	86,29	81,94	79,13	69,13	69,13	67,28	66,23	65,41	64,60
7	101,53	99,10	95,73	90,90	87,79	66,69	66,69	74,64	73,47	72,57	71,66
8	111,54	108,87	105,17	99,86	96,44	84,25	84,25	82,00	80,72	79,72	78,73
9	121,56	118,65	114,60	108,82	105,09	91,81	91,81	89,35	87,96	86,88	85,79
10	131,57	128,42	124,04	117,78	113,75	99,37	99,37	96,71	95,20	94,04	92,85
11	141,58	138,20	133,47	126,74	122,40	106,93	106,93	104,07	102,44	101,20	99,91
12	151,60	147,96	142,91	135,70	131,06	114,50	114,50	111,42	109,69	108,36	106,97
13	161,61	157,74	152,35	144,66	139,71	122,05	122,05	118,78	116,93	115,52	114,04
14	171,62	167,51	156,37	153,63	148,37	129,61	129,61	126,13	124,17	122,67	121,10
15	181,63	177,28	171,22	162,59	157,02	137,18	137,18	133,50	131,41	129,83	128,16
16	191,65	187,05	180,65	171,55	166,68	144,74	144,74	140,85	138,65	136,99	138,23
17	201,66	196,83	190,09	180,51	174,33	152,30	152,30	148,20	145,90	144,15	142,28
18	211,67	206,60	199,52	189,47	182,98	159,86	159,86	155,56	153,14	151,31	149,35
19	221,68	216,37	208,96	198,43	191,64	167,42	167,42	162,91	160,38	158,46	156,41
20	231,70	226,14	218,40	207,40	200,29	174,98	174,98	170,27	167,62	165,62	163,47
21	241,71	235,92	227,83	216,35	208,95	182,54	182,54	177,63	174,86	172,78	170,53
22	251,72	245,69	237,27	225,31	217,6	190,10	190,10	184,93	182,11	179,94	177,59
23	261,74	255,46	246,70	234,28	226,26	197,66	197,66	192,34	189,35	187,10	184,66
24	271,75	265,23	256,14	243,24	234,91	205,22	205,22	199,70	196,59	194,25	191,72
25	281,76	275,00	265,58	252,20	243,57	212,78	212,78	207,06	203,83	201,41	198,78
26	291,77	284,78	275,01	261,16	252,22	220,34	220,34	214,41	211,08	208,57	205,84
27	301,79	294,55	284,45	270,12	260,88	227,90	227,90	221,77	218,32	215,73	212,90
28	311,80	304,32	293,88	279,08	269,53	235,47	235,47	229,12	225,56	222,89	219,96
29	321,81	314,10	303,32	288,04	278,18	243,03	243,03	236,48	232,80	230,04	227,03

(Firmas ilegibles).

ANEXO VI

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 31 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:

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

Horas anuales de Trabajo Efectivo

Siendo:

SB: Salario base.

AC: Antigüedad consolidada, en su caso.

PI: Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC: Complemento de convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

CP: Complementos de puesto de trabajo.  
 CCC: Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.  
 GE: Gratificaciones extraordinarias.  
 V: Importe de las vacaciones anuales.  
 (Firmas ilegibles).

ANEXO VII  
 CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

(1) Media percibido en el mes anterior.

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Sal. base	Pagas ext.	Com. ant.	Incent (1)	Comp conv.	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 nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	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 (Art. 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

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 8508

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>