

**AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN DE PRODUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA MEDIANTE PANELES FOTOVOLTAICOS**

Expte.: 434/07.

A los efectos previstos en el artículo 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y el Decreto 127/2003, de 30 de octubre (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 215, de 5 de noviembre), en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de la instalación de producción de energía eléctrica mediante paneles fotovoltaicos, cuyas características especiales se señalan a continuación:

a) Peticionario: Baumur e Hijas SL con domicilio en calle Capitán Cortes nº 12, 5 A, 24001 León.

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Polígono industrial de San Andrés del Rabanedo, nº 37 bajo, Trobajo del Camino, término municipal de San Andrés del Rabanedo (León).

c) Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica.

d) Características principales:

- 252 módulos fotovoltaicos de 200 Wp/ud., marca: Total modelo TE220.

Potencia: 50.400 Wp.

- 1 Inversor marca Siemens Sinvert 50.

Potencia: 50 kW.

e) Presupuesto: 264.500 euros.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Territorial, Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo, sito en la avenida Peregrinos, s/n, de León, y formularse, al mismo tiempo y por duplicado, las reclamaciones, que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

León, 15 de enero de 2008.—El Jefe del Servicio Territorial, Emilio Fernández Tuñón.

666

56,00 euros

**Oficina Territorial de Trabajo  
Unidad de Relaciones Laborales**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector de derivados del cemento de León 2007 a 2010 (código 240180-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 183, de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León,

Acuerda: Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 21 de enero de 2008.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A., el Secretario Técnico, Mateo Moreno Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEÓN. —AÑOS 2007-2010—**

**Capítulo I.- Ámbitos de aplicación y vigencia**

*Artículo 1º.— Ámbito funcional.-*

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos Derivados del Cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos accesorios y demás elementos.

- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros, en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

*Artículo 2º.- Ámbito territorial.-*

El presente Convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

*Artículo 3º.- Ámbito personal.-*

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1º. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 4º.- Ámbito temporal.-*

Vigencia y duración.— El ámbito temporal del presente Convenio, tanto en vigencia como en duración, será el mismo que el del IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, es decir, desde el 7 de noviembre de 2007, hasta el 31 de diciembre del año 2010. Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2007.

*Artículo 5º.- Denuncia y prórroga.-*

Este Convenio, quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento y quedará prorrogado hasta que se firme uno nuevo.

*Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad (absorción, compensación y condiciones más beneficiosas).-*

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen, tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Así mismo, dichos pactos, serán objeto de compensación y absorción con cualquiera de las Normas o Disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria o de carácter oficial. Se respetarán, no obstante, las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

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

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

*Artículo 7º.- Normas supletorias.-*

Serán normas supletorias, las legales de carácter general, el IV Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento y el Estatuto de los Trabajadores.

*Capítulo II.- Comisión paritaria**Artículo 8º.- Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.-*

Se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, resultando designados como vocales titulares por la representación de los trabajadores: Doña Ester Ferrero Blanco y don Germán Tascón Tascón y un representante por cada una de las Centrales Sindicales, U.G.T. y CC.OO. por la representación empresarial: Don Carlos García Campos y don Fernando García Fernández y dos representantes de la Asociación Provincial de Derivados del Cemento de León. Serán vocales suplentes de esta Comisión Mixta Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora. La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

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

1.- Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a la solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el anexo II.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el capítulo IV que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al capítulo IV, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior; a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o, si ello fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4.- La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6.- En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

*Capítulo III.- Contratación**Artículo 10º.- Forma del contrato.-*

La admisión de trabajadores en las Empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través 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 11º.- Período de prueba. Tiempo máximo.-*

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

Nivel II	6 meses
Niveles III, IV y V	3 meses
Niveles VI y VII	12 meses
Nivel VIII	1 mes
Resto niveles	15 días naturales

2º.- 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.

3º.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4º.- La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

*Artículo 12º.- Contrato fijo de plantilla.-*

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una Empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

*Artículo 13º.- Contrato a tiempo parcial.-*

1) El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el art. 10º del presente Convenio, se haya acordado, además, la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de Contrato de Relevo.

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

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

*Artículo 14º.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.-*

A) A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantivi-

dad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

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

#### B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

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

*Artículo 15º.- Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.-*

a) De acuerdo con lo que dispone el art. 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.

c) En estos contratos, solo podrá realizarse una prórroga, o las que determine la Legislación vigente en cada momento.

#### *Artículo 16º.- Contratos en prácticas y de formación.*

**Contrato en prácticas.-** Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, en ningún caso, serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X de las tablas salariales del presente Convenio.

**Contrato formativo.-** El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en la que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintiún años.

a) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

b) No se podrá realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces, por períodos, como mínimo, de seis meses.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Así mismo, se especificará el centro formativo en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato. El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) El salario a percibir el trabajador contratado en formación es el establecido en el convenio, es decir, el 100 por 100 del nivel X.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100 por 100 del salario mínimo interprofesional establecido en cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

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

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

*Artículo 17º.- Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.-*

1) Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 30 días naturales y de 15 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, 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.

3) Finiquitos.- Todos los recibos que tenga carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores.

En dicho documento constará, expresamente, el nombre y la firma de los representantes de los trabajadores que actúen como tal, o a la inversa la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante.

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador, por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente en el recibo oficial de pago de salarios.

#### Capítulo IV.- Clasificación por grupos profesionales.

##### *Artículo 18º.- Criterios generales.-*

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

2.- La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales



objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

4.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio, serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en "tres divisiones funcionales" definidas en los siguientes términos:

#### Técnicos

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

#### Empleados

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

#### Operarios

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

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

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

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

#### I.- Conocimientos.

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

a) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subsector, 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 más apropiada.

#### III.- Autonomía.

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

#### IV.- Complejidad.

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

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

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

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

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

#### V. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

#### VI. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

#### Grupo -0-

##### Definición:

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

##### Formación:

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

## Puestos de trabajo:

Director general.  
 Director división.  
 Director gerente.  
 Grupo -1-

## Definición:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

## Formación:

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

## Puestos de trabajo:

Técnicos:  
 Director técnico.  
 Titulados superiores.  
 Empleados:

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

## Relación de actividades y tareas:

- En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores ejerzan las funciones propias de su titulación.

## Grupo -2-

## Definición:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

## Formación:

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

## Puestos de trabajo:

Técnicos:  
 Titulados medios.  
 Empleados:  
 Jefe administración.  
 Jefe ventas.  
 Jefe compras.  
 Jefe personal.  
 Jefe producción.

## Jefe fábrica.

## Encargado general.

## Relación de actividades y tareas:

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

- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

- Análisis de sistemas de informática.

- Responsables de la red de ventas.

## Grupo -3-

## Definición:

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

## Formación:

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

## Puesto 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 consistente en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

- Analistas de aplicaciones informáticas.

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

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

- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

#### Grupo -4-

##### Definición:

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

##### Formación:

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

##### Puestos de trabajo:

###### Técnicos:

Delineante 2ª.

Analista laboratorio.

###### Empleados:

Oficial 2ª administrativo.

###### Operarios:

Oficial 1ª oficio.

Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.

Dosificador plantas hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 kg.

Gruista de piezas especiales.

##### Relación de actividades y tareas:

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

- Tareas de delineación.

- Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

- Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 kg. Ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

- Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

#### Grupo -5-

##### Definición:

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

##### Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional

del 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 actividad 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 de más de 20.000 kg.

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

#### Grupo -6-

##### Definición:

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

##### Formación:

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

##### Puesto de trabajo:

###### Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

###### Empleados:

Vigilante.

###### Operarios:

Oficial 3ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

Grupo -7-

Definición:

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

Formación:

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, Técnico Auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Laborante de hormigones.

Empleados:

Portero.

Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

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

- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

- Trabajos de verificación de la producción

Grupo -8-

Definición:

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

Formación:

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

Puestos de trabajo:

Operarios:

Peón.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades manuales en tareas no especializadas.

- Operaciones de carga y descarga manuales.

- Tareas de limpieza.

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 al fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo:

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

Valoración de puestos de trabajo promoción profesional:

Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el *Boletín Oficial del Estado* del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Período de adaptación:

Las empresas podrán adaptar el nuevo capítulo de clasificación profesional hasta el 31 de diciembre de 2007. Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo capítulo de clasificación profesional se aplicarán con fecha 1 de enero de 2007.

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

Capítulo V.- Normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 19º.- Movilidad funcional.-

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

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

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

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador; se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos del grupo profesional superior por el que se le retribuye.



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

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

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por servicio militar o social sustitutorio, en incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa. En cualquier caso, este plazo no podrá exceder de dieciocho meses salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

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

#### Artículo 20º.- Movilidad geográfica.-

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

##### a) Desplazamientos.-

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

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

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

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Disminuidos físico y psíquicos.

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

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

A= Hasta 15 días

B= De 16 a 30 días

C= De 30 a 90 días

D= Más de 90 días

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

(SP= sin preaviso)

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

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

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y los afectados convendrán

libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

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

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

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

A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Así mismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el presente Convenio, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho, así mismo, a un viaje a su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

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

##### b) Traslados.-

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual. Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

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

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3º año, siempre sobre la base inicial.

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

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

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



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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

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

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

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

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

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

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

#### Capítulo VI.- Jornada de trabajo

##### Artículo 21º.- Jornada de trabajo.-

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

En aquellas empresas en que su proceso de fabricación lo permita y a petición de los trabajadores, la distribución de la jornada será de lunes a viernes, salvo para la cuarta parte de la plantilla que, por turnos rotatorios, trabajará de lunes a sábado, ambos inclusive. En caso de jornada continuada, la jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas de trabajo y se considerará como tiempo de trabajo efectivo el utilizado para el "bocadillo", que será de 20 minutos diarios.

No obstante:

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

B) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente, o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores

C) Las Empresas antes del 28 de febrero de cada año, podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio, siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación

del Convenio y se notifique, a su vez, esta segunda distribución de la jornada anual.

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

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

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

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

4.- Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas. Las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora ordinaria en un 75%.

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

5.- Las Empresas podrán, así mismo, 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 art. 41 del E.T.

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

D) Se establece el calendario laboral, según el anexo VI del presente convenio.

##### Artículo 22º.- Prolongación de la jornada.-

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

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

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

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

##### Artículo 23º.- Turnos y relevos.-

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de

trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera, que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria, con independencia de que no se compute como tal.

*Artículo 24º.- Horas extraordinarias.-*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 21º, 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 art. 21º.

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

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

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Así mismo, 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.

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

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

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

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

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.

*Artículo 25º.- 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 26º.- Vacaciones.-*

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio serán de 30 días naturales, y 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 las 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.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

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

Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un día de libre disposición. Como único requisito, para su disfrute, será el de preavisar a la empresa con 72 horas de antelación. Así mismo, este día, tendrá la retribución como un día de vacaciones.

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

*Artículo 27º.- Fiestas locales.-*

En concepto de fiestas locales, la empresa abonará, el importe de la retribución total por jornada de trabajo.

Capítulo VII.- Estructura salarial

*Artículo 28º.- Estructura económica.- 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 Convenio.
  - Horas extraordinarias.
  - Antigüedad consolidada.
- c) 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.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día efectivo de trabajo.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo III del Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

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 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 29º.- Distribución-composición de la estructura económica.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, 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 del presente Convenio, por cada nivel o grupo.

- Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el art. 28º no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas del presente Convenio para el nivel de peón ordinario en el valor que se corresponde con el nivel o grupo.

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

*Artículo 30º.- Salario base del convenio.-*

Se entiende por salario base la parte de retribución 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.

Los salarios pactados en el presente Convenio, son los que figuran en el anexo II del mismo.

*Artículo 31º.- Salario hora ordinaria.-*

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente por el número de horas anuales de trabajo efectivo. La fórmula para su cálculo, figura en el anexo I.

*Artículo 32º.- Complementos de 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 33º.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.-*

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

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

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

*Artículo 34º.- Complemento de nocturnidad.-*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas de la noche y las 6.00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a la 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 y que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

*Artículo 35º.- Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.*

Son aquellos complementos salariales que debe 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 36º.- Gratificaciones extraordinarias.-*

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

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

- Devengo de las pagas:

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

- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

- La cuantía de dichas gratificaciones extraordinarias, será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

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

*Artículo 37º.- Complemento de convenio.-*

Se establece un plus de Convenio para todos los trabajadores afectados por este Convenio, por día efectivo de trabajo, siempre que estén comprendidos dentro de los niveles VI a XIII, ambos inclusive, según el anexo II. Cuando no se trabaje en sábado y se hagan las horas efectivas semanales, el plus de Convenio se computará a efectos retributivos.

*Artículo 38º.- Complemento personal de antigüedad.-*

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, para las industrias de fabricación de artículos de Derivados del Cemento de León, a tenor de lo que dispuso el I Convenio General de Derivados del Cemento (BOE nº 20, de fecha 27 de agosto de 1996), acordó la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad aplicando las fórmulas pertinentes para su compensación.

En consecuencia y en cumplimiento de lo acordado, y a los solos efectos de carácter informativo, figurará el valor del bienio y quinquenio, según se determina en el anexo III del presente Convenio.

*Artículo 39º.- Complemento no salarial.-*

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

2º.- El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores fijados en el anexo II del presente Convenio, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia, cuya cuantía figura en el anexo II.

*Artículo 40º.- Dietas/medias dietas.-*

1º.- La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

3º.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

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

5º.- No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

Así mismo, no se devengará dieta o media dieta cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 km del centro de trabajo.

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

6º.- Las cantidades establecidas, en el presente Convenio, serán:

- Dieta completa: 21,73 euros/día natural.

- Media dieta: 10,89 euros/día efectivo.

Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolsos en cuantía superior a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

*Artículo 41º.- Ayuda para estudios.-*

Cada trabajador percibirá durante el curso escolar, la cantidad de 3,59 € mensuales para ayuda por estudios para cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 6 y los 14 años, ambos inclusive.

*Artículo 42º.- Ropa de trabajo.-*

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: Buzo o bata o chaquetilla y pantalón. Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de enero y julio, respectivamente.

*Artículo 43º.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.- (Cláusula de descuelgue).-*

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

a) Cuando la Empresa se encuentre en situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la Empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de

empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la Empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la Empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la Empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los gastos e ingresos financieros.

d) Cuando se presente, en la Empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

*Procedimiento:*

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

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

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

Simultáneamente a la comunicación, la Empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente documentación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y Cuenta de Resultados de los dos últimos años.

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

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

1.4. Plan de viabilidad de la Empresa.

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

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

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la Empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la Empresa solicitante, concurren, o no, las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.



Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

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

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

No podrán hacer uso de esta cláusula las Empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue, las Empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

#### Capítulo VIII.- Faltas y sanciones

##### Artículo 44º.- Régimen disciplinario.-

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

##### Artículo 45º.- Graduación de faltas.-

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

#### A) Faltas leves.

1.- De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

2.- No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7.- La embriaguez ocasional.

8.- Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9.- Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10.- Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

#### B) Faltas graves.

1.- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2.- Faltar dos días de trabajo durante un mes sin justificación.

3.- Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

5.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7.- La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8.- Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9.- El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

10.- Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11.- Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.

12.- No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13.- Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14.- Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante el período de treinta días naturales.

16.- La reincidencia en los hechos o conductas calificadas como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

#### C) Faltas muy graves.

1.- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

4.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

5.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

7.- La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1. del E.T.

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

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

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

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

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

13.- Autolesionarse en el trabajo.

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

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

16.- La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

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

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

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

Artículo 46°.- Régimen de sanciones.-

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

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

Sanciones:

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

- b) Despido.

2°.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1°, se tendrán en cuenta:

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

- b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

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

Artículo 47°.- Expediente contradictorio.-

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

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

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

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

- b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en

que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

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

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

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

Capítulo IX.- Seguridad y salud y medioambiente en el trabajo.-

Artículo 48°.- Se incorpora en este artículo, el capítulo X (artículos 71°, 72°, 73°, 74°, 75° y 76°) del IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Capítulo X.- Permisos, licencias y excedencias.-

Artículo 49°.- Permisos y licencias.-

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

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento, suficientemente.

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

Artículo 50°.- Excedencias.-

En este artículo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los arts. 78°, 79° y 80°, así como las disposiciones comunes para los mismos del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Capítulo XI.- Representación colectiva

A) De la representación de los trabajadores

Artículo 51°.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.-

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Así mismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 53°.

Artículo 52°.- Elecciones sindicales-Candidatos.-

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53°.- Crédito horario.-

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

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

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión

a la Empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes. No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá 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 al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo X "Permisos y Licencias" de este Convenio (ver anexo IV, del mismo).

*Artículo 54º.- Derecho de reunión.-*

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de centro de trabajo o por número de de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

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

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

**B) De los sindicatos**

*Artículo 55º.- 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 art. 10 de la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajos con plantilla superior a 250 trabajadores la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el art. 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 quien representará, 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.

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

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

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

- Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquéllos 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 aquéllos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los Delegados Sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

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

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

- Los Delegados Sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el art. 53º de este Convenio.

**Capítulo XII.- Ordenación y organización del trabajo.**

En este capítulo, se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 88º, 89º, 90º, 91º, 92º y 93º del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento y el artículo siguiente:

*Artículo 56º.- 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 o 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.

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 57º.- Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.*

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

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

*Artículo 58º.- 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:

1º) 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 método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2º) Transcurrido el plazo anterior, sino se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de cinco días desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha Comisión. Transcurrido quince días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3º) 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.

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 recibirá 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 actuarán en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

*Artículo 59º.- Revisión o modificación de los sistemas.*

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa 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% de las señaladas para primas y análogas, o en el 40% de las actividades medidas.

2º) Cuando las cuantías de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales y 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 XIII.- Formación profesional.-*

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 98º, 99º, 100º, 101º, 102º y 103º del IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

*Capítulo XIV.- Suspensión temporal de los contratos de trabajo*  
*Artículo 60º.- Suspensión temporal de los contratos de trabajo.-*

*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 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

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

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

4º.- En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma: La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

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

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

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



8º.- La encargada de coordinar todas las actuaciones será 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 XV.- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.-

Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado por la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales, CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo, a tenor de lo que estipula el capítulo XVI (artículos 105º, 106º, 107º, 108º y del IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento).

Capítulo XVI.- Prestaciones complementarias a las de seguridad social.-

*Artículo 61º.- Indemnizaciones.-*

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

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

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

Año 2007: 43.000 €.

Año 2008: 46.000 €.

Año 2009: 48.000 €.

Año 2010: 50.000 €

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.

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

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

*Artículo 62º.- Complemento por incapacidad temporal.*

1) Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 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.

Igual complemento, se abonará en los casos en que el accidente fuere admitido como "in itinere" por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso, y como tal, por la vía jurisdiccional.

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 por 100 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 esta situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mien-

tras 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 tabloneros de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los trabajadores para su control. Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

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 por 100.

*Artículo 63º.- Revisión médica.-*

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores, y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad. Tales revisiones serán obligatorias para los trabajadores. Estos reconocimientos se efectuarán, siempre que sea posible, en los servicios de la Unidad de Seguridad y Salud Laboral. En cualquier caso, el resultado se dará a conocer al trabajador.

*Artículo 64º.- Jubilación forzosa.-*

Como política de fomento de empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

*Artículo 65º.- Jubilación parcial mediante contrato de relevo.-*

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

*Disposiciones finales*

*Primera.-* En el año 2007, los conceptos retributivos, tanto de carácter salarial como no salarial se han incrementado en el porcentaje del 3,4 por 100 (IPC previsto por el Gobierno, más el 1,4%).

*Cláusula de revisión salarial.-* En el supuesto de que al 31 de diciembre de cada año el índice de precios al consumo (IPC), supere en el conjunto del año el previsto por el Gobierno, (2% para el 2007), se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en el presente Convenio. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos al 1 de enero. La revisión producida, en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año siguiente.

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad lo firman en León, a 21 de diciembre de 2007.

Siguen firmas (ilegibles).

ANEXO I

Formula para determinar el valor de la hora ordinaria  
 $SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V = \text{Valor hora ordinaria}$   
 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.

CP Complementos de puesto de trabajo.

CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE Gratificaciones extraordinarias.

V Importe de las vacaciones anuales.

## ANEXO III

## TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

AÑOS PORCEN T	2 5%		4 10%		9 17%		14 24%		19 31%		24 38%		29 45%		34 50%	
	EUROS	PTAS	EURO	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS	PTAS	EUROS	PTAS
<b>II</b>	38,85	6.464	77,71	12.930	132,09	21.978	186,43	31.020	240,87	40.078	295,27	49.128	349,49	58.151	388,78	64.688
<b>III</b>	30,08	5.005	60,14	10.007	101,88	16.952	144,39	24.024	186,48	31.028	228,61	38.037	270,72	45.044	300,79	50.048
<b>IV</b>	28,84	4.798	57,64	9.590	98,00	16.306	138,35	23.020	178,70	29.734	219,06	36.448	259,43	43.165	288,24	47.959
<b>V</b>	21,31	3.545	42,62	7.092	72,42	12.050	101,56	16.898	132,08	21.976	161,89	26.936	191,72	31.899	213,02	35.443
<b>VI</b>	18,76	3.122	38,50	6.406	64,69	10.763	90,88	15.121	117,65	19.576	145,40	24.193	170,03	28.291	189,77	31.575
<b>VII</b>	18,17	3.024	37,13	6.178	62,34	10.373	88,34	14.698	113,94	18.958	137,78	22.925	165,34	27.510	184,10	30.632
<b>VIII</b>	17,78	2.959	35,38	5.886	60,78	10.113	85,60	14.243	110,62	18.405	135,83	22.600	160,45	26.697	178,24	29.656
<b>IX</b>	17,78	2.959	35,38	5.886	60,78	10.113	85,60	14.243	110,62	18.405	135,83	22.600	160,45	26.697	178,24	29.656
<b>X</b>	17,39	2.894	34,59	5.756	58,05	9.658	82,28	13.690	106,12	17.657	130,55	21.722	154,59	25.722	171,79	28.583
<b>XI</b>	17,39	2.894	34,59	5.756	58,05	9.658	82,28	13.690	106,12	17.657	130,55	21.722	154,59	25.722	171,79	28.583
<b>XII</b>	16,42	2.732	33,03	5.496	56,28	9.365	79,54	13.235	102,41	17.039	125,47	20.876	148,92	24.779	164,95	27.445

ANEXO IV  
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Sal Bas	Pag Ext	Com Ant	Ince (I)	Comp Conv	Com Tra	Comp No	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días 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 días 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, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días 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 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del juzgado

**A N E X O I V**  
**CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS**

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Sal Bas	Pag Ext	Com Ant	Ince (I)	Comp Conv	Com Tra	Comp No S	
Matrimonio de 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 una hora o dos fracciones de media 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 hijos.	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

(I) Media percibida en el mes anterior

**A N E X O V**  
**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA**

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Técnico Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administrativo Director Financiero Director Comercial Director Marketing Directo RR.HH. Director Producción	
III	Personal Titulado Medio	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IV	Jefe Administrativo 1º Jefe Personal				
V	Ayudante de Obra Encargado General de Fábrica Jefe Administrativo 2º Delineante Superior Encargado General de Obra Jefe Sección Organización Científica del Trabajo 2º Jefe Compras				
VI	Oficial Administrativo 1º Delineante 1º Jefe o Encargado de Taller Encargo de Sección de Laboratorio	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención R.R.LL. Delineante 1º y 2º	Oficial 1º Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial Viajante	Jefe Encargo Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VII	Técnico de Organización 1º Delineante 2º Técnico Organización 2º Práctico de Topografía 2º Analista 1º Viajante 1º Capataz Especialista de Oficio				
VIII	Oficial Administrativo 2º Corredor de Plaza Oficial 1º de Oficil Inspector de Control Señalizador y Servicios Analista 2º	4	Delineante Analista Laboratorio	Oficial 2º Administrativo	Oficial 1º Oficio Especialista Conductor Furgoneta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla
IX	Auxiliar Administrativo Ayudante Topográfico Auxiliar de Organización Vendedores Conserje Oficial de 2º de Oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2º Oficio Maquinista Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista Del Hormigón
X	Auxiliar de Laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda Jurado Ayudante de Oficio Especialista de 1º	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3º Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla
XI	Especialista de 2º Peón Especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII XIII	Peón Ordinario Limpiador/a Botones y Pinches de 16 a 18 años	8			Peón Personal de Limpieza

**CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEÓN - AÑO 2.008**

DÍA	ENE	FEBR	MAR	ABRI	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F.N.	8	S	8	F.N.	D	8	8	8	8	S	8
2	8	S	D	8	A.J.	8	8	S	8	8	D	8
3	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
4	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
5	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
6	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
7	F.N.	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F.N.
9	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
10	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
11	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
12	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
13	D	8	8	D	8	8	D	8	S	F.N.	8	S
14	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
15	8	8	S	8	8	D	8	F.N.	8	8	S	8
16	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
17	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
18	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
19	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
20	D	8	F.N.	D	8	8	D	8	S	8	8	S
21	8	8	F.N.	8	8	S	8	8	D	8	8	D
22	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
23	8	S	D	F.R.	8	A.J.	8	S	8	8	D	8
24	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	A.J.
25	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F.N.
26	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	A.J.
27	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
28	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
29	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
30	8	.....	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
31	8	.....	8	.....	S	.....	8	D	.....	8	.....	A.J.
<b>HOR.</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>152</b>	<b>168</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>184</b>	<b>160</b>	<b>176</b>	<b>176</b>	<b>160</b>	<b>144</b>
<b>DÍAS</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>18</b>
<b>TOTAL HORAS: 1.976 - TOTAL DÍAS: 247</b>												

DESCONTANDO 22 DÍAS LABORABLES DE VACACIONES: 1.976 - 176 = 1.800 HORAS AÑO  
 DESCONTANDO 2 FIESTAS LOCALES = 16 HORAS: 1.800 - 16 = 1.784 HORAS AÑO  
 LA JORNADA ANUAL DE TRABAJO SEGÚN CONVENIO ES DE 1.736 HORAS AÑO  
 Con objeto de ajustar el calendario de cada empresa, a la jornada anual que establece el Convenio,  
 las empresas tendrán que determinar las 48 horas restantes de ajuste de jornada, sin que en cómputo anual  
 se exceda de las 1.736 horas, y procurando determinar las mismas antes del 30 de noviembre de 2008.

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEÓN -AÑO 2007-

Nivel	Grupo	Salario base mes	Complemento de convenio	Complemento no salarial	Pagas extras
I	Empleados	0			
	Director General				
	Director División				
	Director Gerente				
II	Técnicos	I			
	Director Técnico	1.886,06		0,87	1.906,74
	Titulados Superiores	1.886,06		0,87	1.906,74
II	Empleados	I			
	Director Administrativo	1.886,06		0,87	1.906,74
	Director Financiero	1.886,06		0,87	1.906,74

Nivel	Grupo	Salario base mes	Complemento de convenio	Complemento no salarial	Pagas extras
	Director Comercial	1.886,06		0,87	1.906,74
	Director Marketing	1.886,06		0,87	1.906,74
	Director RR.HH.	1.886,06		0,87	1.906,74
	Director Producción	1.886,06		0,87	1.906,74
III	Técnicos	2			
	Titulados Medios	1.459,98		0,87	1.480,66
III	Empleados	2			
	Jefe Administrativo 1ª	1.459,98		0,87	1.480,66
	Jefe Sección Organización 1ª	1.459,98		0,87	1.480,66
IV	Técnicos	2			
	Ayudante de Obra	1.399,30		0,87	1.419,98
IV	Empleados	2			
	Jefe Personal	1.399,30		0,87	1.419,98
	Jefe de Fábrica	1.399,30		0,87	1.419,98



Nivel	Grupo	Salario base mes	Complemento de convenio	Complemento no salarial	Pagas extras
		1.399,30		0,87	1.419,98
		1.399,30		0,87	1.419,98
		1.399,30		0,87	1.419,98
V	Técnicos 2				
	Delineante Superior	1.184,42		0,87	1.205,10
	Encargado General de Obra	1.184,42		0,87	1.205,10
	Jefe Secc. Organizac. Científica del Trabajo 2ª	1.184,42		0,87	1.205,10
V	Empleados 2				
	Jefe Administrativo 2ª	1.184,42		0,87	1.205,10
	Jefe Compras	1.184,42		0,87	1.205,10
	Jefe de Ventas	1.184,42		0,87	1.205,10
VI	Técnicos 3				
	Técnico Departamento	923,09	8,83	0,87	943,77
	Técnico Control de Calidad	923,09	8,83	0,87	943,77
	Técnico Prevención RR.LL.	923,09	8,83	0,87	943,77
	Delineante 1ª	923,09	8,83	0,87	943,77
	Práctico de Topografía 1ª	923,09	8,83	0,87	943,77
	Técnico de Organización 1ª	923,09	8,83	0,87	943,77
VI	Empleados 3				
	Oficial 1ª Administrativo	923,09	8,83	0,87	943,77
VI	Operarios 3				
	Jefe Encargado de Sección	923,09	8,83	0,87	943,77
	Jefe de Taller	923,09	8,83	0,87	943,77
	Jefe Planta Hormigones	923,09	8,83	0,87	943,77
	Encargado Laboratorio	923,09	8,83	0,87	943,77
	Escultor de Piedra y Mármol	923,09	8,83	0,87	943,77
VII	Técnicos 3				
	Delineante 2ª	915,34	8,83	0,87	936,02
	Técnico de Organización 2ª	915,34	8,83	0,87	936,02
	Práctico de Topografía 2ª	915,34	8,83	0,87	936,02
	Analista de 1ª	915,34	8,83	0,87	936,02
VII	Empleados 3				
	Técnico Comercial	915,34	8,83	0,87	936,02
	Comercial Hormigón	915,34	8,83	0,87	936,02
	Comercial/Viajante	915,34	8,83	0,87	936,02
VII	Operarios 3				
	Capataz	915,34	8,83	0,87	936,02
	Especialista de Oficio	915,34	8,83	0,87	936,02
VIII	Técnicos 4				
	Analista Laboratorio	880,67	8,83	0,87	901,35
	Analista 2ª	880,67	8,83	0,87	901,35
	Inspector de Control Señalizador y Servicios	880,67	8,83	0,87	901,35
VIII	Empleados 4				
	Oficial 2ª Administrativo	880,67	8,83	0,87	901,35
	Corredor de Plaza	880,67	8,83	0,87	901,35
VIII	Operarios 4				
	Oficial 1ª Oficio	880,67	8,83	0,87	901,35
	Conductor Vehícu. Mayor 7.500 Kg.	880,67	8,83	0,87	901,35
	Dosificador Planta de Hormigones	880,67	8,83	0,87	901,35
	Conductor Camión Hormigonera	880,67	8,83	0,87	901,35
	Gruista Torre	880,67	8,83	0,87	901,35
	Operador de Grúa Movil	880,67	8,83	0,87	901,35
	Carretillero Mayor de 15.000 Kg.	880,67	8,83	0,87	901,35
	Gruista de Piezas Especiales	880,67	8,83	0,87	901,35
IX	Técnicos 5				
	Ayudante Topográfico	866,76	8,83	0,87	887,44
	Auxiliar de Organización	866,76	8,83	0,87	887,44

Nivel	Grupo	Salario base mes	Complemento de convenio	Complemento no salarial	Pagas extras
IX	Empleados 5				
	Auxiliar Administrativo	866,76	8,83	0,87	887,44
	Dependiente	866,76	8,83	0,87	887,44
	Conserje	866,76	8,83	0,87	887,44
IX	Operarios 5				
	Oficial 2ª Oficio	866,76	8,83	0,87	887,44
	Maquinista	866,76	8,83	0,87	887,44
	Conduc. Camión Hasta 7.500 Kg.	866,76	8,83	0,87	887,44
	Mezclador de Hormigones	866,76	8,83	0,87	887,44
	Carretillero	866,76	8,83	0,87	887,44
	Operador de Puente Grúa	866,76	8,83	0,87	887,44
	Cond. Palas Palista de Hormigón	866,76	8,83	0,87	887,44
X	Técnicos 6				
	Auxiliar de Laboratorio	848,89	8,83	0,87	869,57
X	Empleados 6				
	Vigilante	848,89	8,83	0,87	869,57
	Almacenero	848,89	8,83	0,87	869,57
	Guarda Jurado	848,89	8,83	0,87	869,57
	Enfermero	848,89	8,83	0,87	869,57
	Cobrador	848,89	8,83	0,87	869,57
X	Operarios 6				
	Oficial 3ª Oficio	848,89	8,83	0,87	869,57
	Especialista 1ª	848,89	8,83	0,87	869,57
	Cond. Furgoneta Hasta 3.500 Kg.	848,89	8,83	0,87	869,57
	Moldeador Manual	848,89	8,83	0,87	869,57
	Operario de Máquina Sencilla	848,89	8,83	0,87	869,57
	Ayudante de Oficio	848,89	8,83	0,87	869,57
XI	Técnicos 7				
	Laborante de Hormigones	835,75	8,83	0,87	856,43
XI	Empleados 7				
	Portero	835,75	8,83	0,87	855,75
XI	Operarios 7				
	Peón Especialista	835,75	8,83	0,87	856,43
	Especialista 2ª	835,75	8,83	0,87	856,43
	Ayudante de Máquina	835,75	8,83	0,87	856,43
XII	Operarios 8				
	Peón Ordinario	818,04	8,83	0,87	838,72
	Personal de Limpieza	818,04	8,83	0,87	832,72

DIFERENCIA TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEON -AÑO 2007-

Nivel	Grupo	Salario base mes	Complemento de convenio	Complemento no salarial	Pagas extras
I	Empleados 0				
	Director General				
	Director División				
	Director Gerente				
II	Técnicos 1				
	Director Técnico	62,02		0,03	62,70
	Titulados Superiores	62,02		0,03	62,70
II	Empleados 1				
	Director Administrativo	62,02		0,03	62,70
	Director Financiero	62,02		0,03	62,70
	Director Comercial	62,02		0,03	62,70
	Director Marketing	62,02		0,03	62,70
	Director RR.HH.	62,02		0,03	62,70
	Director Producción	62,02		0,03	62,70
III	Técnicos 2				
	Titulados Medios	48,01		0,03	48,69
III	Empleados 2				
	Jefe Administrativo 1ª	48,01		0,03	48,69
	Jefe Sección Organización 1ª	48,01		0,03	48,69

IV	Técnicos	2							
	Ayudante de Obra		46,01	0,03	46,69				
IV	Empleados	2							
	Jefe Personal		46,01	0,03	46,69				
	Jefe de Fábrica		46,01	0,03	46,69				
	Jefe Producción		46,01	0,03	46,69				
	Encargado General		46,01	0,03	46,69				
	Encargado General de Fábrica		46,01	0,03	46,69				
V	Técnicos	2							
	Delineante Superior		38,95	0,03	39,63				
	Encargado General de Obra		38,95	0,03	39,63				
	Jefe Secc. Organizac. Científica del Trabajo 2ª		38,95	0,03	39,63				
V	Empleados	2							
	Jefe Administrativo 2ª		38,95	0,03	39,63				
	Jefe Compras		38,95	0,03	39,63				
	Jefe de Ventas		38,95	0,03	39,63				
VI	Técnicos	3							
	Técnico Departamento		30,35	0,29	31,03				
	Técnico Control de Calidad		30,35	0,29	31,03				
	Técnico Prevención RR.LL.		30,35	0,29	31,03				
	Delineante 1ª		30,35	0,29	31,03				
	Práctico de Topografía 1ª		30,35	0,29	31,03				
	Técnico de Organización 1ª		30,35	0,29	31,03				
VI	Empleados	3							
	Oficial 1ª Administrativo		30,35	0,29	31,03				
VI	Operarios	3							
	Jefe Encargado de Sección		30,35	0,29	31,03				
	Jefe de Taller		30,35	0,29	31,03				
	Jefe Planta Hormigones		30,35	0,29	31,03				
	Encargado Laboratorio		30,35	0,29	31,03				
	Escultor de Piedra y Mármol		30,35	0,29	31,03				
VII	Técnicos	3							
	Delineante 2ª		30,10	0,29	30,78				
	Técnico de Organización 2ª		30,10	0,29	30,78				
	Práctico de Topografía 2ª		30,10	0,29	30,78				
	Analista de 1ª		30,10	0,29	30,78				
VII	Empleados	3							
	Técnico Comercial		30,10	0,29	30,78				
	Comercial Hormigón		30,10	0,29	30,78				
	Comercial/Viajante		30,10	0,29	30,78				
VII	Operarios	3							
	Capataz		30,10	0,29	30,78				
	Especialista de Oficio		30,10	0,29	30,78				
VIII	Técnicos	4							
	Analista Laboratorio		28,96	0,29	29,64				
	Analista 2ª		28,96	0,29	29,64				
	Inspector de Control Señalizador y Servicios		28,96	0,29	29,64				
VIII	Empleados	4							
	Oficial 2ª Administrativo		28,96	0,29	29,64				
	Corredor de Plaza		28,96	0,29	29,64				
VIII	Operarios	4							
	Oficial 1ª Oficio		28,96	0,29	29,64				
	Conductor Vehícu. Mayor 7.500 Kg.		28,96	0,29	29,64				
	Dosificador Planta de Hormigones		28,96	0,29	29,64				
	Conductor Camión Hormigonera		28,96	0,29	29,64				
	Gruista Torre		28,96	0,29	29,64				
	Operador de Grúa Movil		28,96	0,29	29,64				
	Carretillero Mayor de 15.000 Kg.		28,96	0,29	29,64				
	Gruista de Piezas Especiales		28,96	0,29	29,64				
IX	Técnicos	5							
	Ayudante Topográfico		28,50	0,29	29,18				
	Auxiliar de Organización		28,50	0,29	29,18				
IX	Empleados	5							
	Auxiliar Administrativo		28,50	0,29	29,18				
	Dependiente		28,50	0,29	29,18				
	Conserje		28,50	0,29	29,18				

IX	Operarios	5							
	Oficial 2ª Oficio		28,50	0,29	29,18				
	Maquinista		28,50	0,29	29,18				
	Conduc. Camión Hasta 7.500 Kg.		28,50	0,29	29,18				
	Mezclador de Hormigones		28,50	0,29	29,18				
	Carretillero		28,50	0,29	29,18				
	Operador de Puente Grúa		28,50	0,29	29,18				
	Cond. Palas Palista de Hormigón		28,50	0,29	29,18				
X	Técnicos	6							
	Auxiliar de Laboratorio		27,91	0,29	28,59				
X	Empleados	6							
	Vigilante		27,91	0,29	28,59				
	Almacenero		27,91	0,29	28,59				
	Guarda Jurado		27,91	0,29	28,59				
	Enfermero		27,91	0,29	28,59				
	Cobrador		27,91	0,29	28,59				
X	Operarios	6							
	Oficial 3ª Oficio		27,91	0,29	28,59				
	Especialista 1ª		27,91	0,29	28,59				
	Cond. Furgoneta Hasta 3.500 Kg.		27,91	0,29	28,59				
	Moldeador Manual		27,91	0,29	28,59				
	Operario de Máquina Sencilla		27,91	0,29	28,59				
	Ayudante de Oficio		27,91	0,29	28,59				
XI	Técnicos	7							
	Laborante de Hormigones		27,48	0,29	28,16				
XI	Empleados	7							
	Portero		27,48	0,29	28,16				
XI	Operarios	7							
	Peón Especialista		27,48	0,29	28,16				
	Especialista 2ª		27,48	0,29	28,16				
	Ayudante de Máquina		27,48	0,29	28,16				
XII	Operarios	8							
	Peón Ordinario		26,90	0,29	27,58				
	Personal de Limpieza		26,90	0,29	27,58				
									655

Ministerio de Economía y Hacienda

**Gerencia Territorial del Catastro**

## ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el artículo 69 b) del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, (BOE número 59 de 9 de marzo), y a los efectos de la aplicación del coeficiente previsto en el citado precepto, se pone en conocimiento de todos los interesados que los valores catastrales medios de los municipios que se citan son los reflejados a continuación:

Municipio	Valor catastral medio padrón 2007 (1)	Valor catastral medio padrón 2008 (2)	Cociente (1)/(2)
Benavides	20.620,56 €	37.019,86 €	0,55
Castrillo de Cabrera	765,58 €	2.405,55 €	0,31
Castrocalbón	6.682,92 €	11.130,74 €	0,60
Matalana	6.563,31 €	17.320,98 €	0,37

Dichos valores permanecerán expuestos al público en el tablón de anuncios de la Gerencia Territorial del Catastro de León, sita en la calle Ramiro Valbuena nº 2, desde el día 2 de febrero de 2008 hasta el 19 de febrero de 2008, en horario de 9.00 a 14.00 horas.

León, 31 de enero de 2008.—El Gerente Territorial, Emilio Fernández Fernández.

808

32,00 euros