CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Forjados y Hormigones de Zaragoza **Núm. 6.527**

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Forjados y Hormigones de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Forjados y Hormigones de Zaragoza (código de convenio 50000545011981), suscrito el día 24 abril de 2013, de una parte por Asociación de Empresarios, en representación de las empresas del sector, y de otra por MCA-UGT y por FECOMA-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 25 de abril de 2013, requerida subsanación con fecha 29 de abril y aportada esta el 8 de mayo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 15 de mayo de 2013. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Preámbulo

Las partes signatarias, integradas por la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la Unión general de Trabajadores (MCA-UGT) de Zaragoza y la Federación Regional de Construcción y Madera de Comisiones Obreras de Aragón (FECOMA-CC. OO.), en representación de los Trabajadores y la Asociación de Empresarios de Forjados y Hormigones de Zaragoza y Provincia como representación empresarial, conciertan el presente convenio colectivo provincial del sector de Forjados y Hormigones.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Art. 1.º *Ambito.*

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores a su servicio de Zaragoza y en su provincia dedicadas a la actividad de Forjados y Hormigones.

Art. 2.º *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.*

La duración del presente convenio será de dos años, 2011 y 2012, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2012, y entrará en vigor a partir de su publicación en el BOPZ, excepto las materias en las que el mismo especifique una vigencia distinta. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2011.

Los atrasos que, en su caso, procedan deberán abonarse en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el BOPZ.

A partir de la finalización de su vigencia, el convenio se prorrogará de año en año y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, como mínimo, con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. No obstante lo anterior, y, en aras de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que se publique un nuevo convenio.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas salariales, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto.

Art. 4.º *Incrementos y revisión*

En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición final primera del V convenio colectivo general de Derivados del Cemento, así como el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de Forjados y Hormigones para la provincia de Zaragoza, de fecha de 28 de mayo de 2012, publicada en el BOPZ en fecha de 26 de junio de 2012, las partes han acordado que los incrementos de los importes salariales para los dos años de vigencia del convenio, 2011 y 2012, se efectuarán de la siguiente manera:

a) Para el año 2011, sobre las tablas del 2010 definitivas se efectúa una revisión salarial con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2011 y con un tope máximo del 2,0%, de tal manera que será este porcentaje el que se aplique. La liquidación y pago de atrasos a que pueda dar lugar la revisión de las tablas del año 2011 se harán efectivas con anterioridad al 31 de mayo de 2012.

b) Para el año 2012, el salario establecido para el 2011 con arreglo a lo previsto en el punto anterior será revisado con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2012 y con un tope máximo del 2,0%, de tal manera que si dicho índice supera ese 2,0% será este porcentaje el que se aplique.

c) Se establece un pago a cuenta para el ejercicio 2012, consistente en el incremento de un 1,0% sobre los salarios correspondientes a 2011, una vez efectuada la correspondiente revisión con arreglo a lo pactado en los apartados anteriores. Dicho pago se hará efectivo con anterioridad al 31 de mayo de 2012, al igual que la revisión definitiva del ejercicio 2011, con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores, si bien, se acuerda que la liquidación y pago de atrasos a que pueda dar lugar el pago a cuenta del año 2012 se hará efectivo con anterioridad al 31 de junio de 2012.

Art. 5.º *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.*

Las empresas podrán proceder a la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores, el inicio del período de consultas deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Forjados y Hormigones.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo del sector de Forjados y Hormigones. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo del sector de forjados y hormigones, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género. Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula, en el ámbito de este convenio, será requisito indispensable que se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El arbitraje se desarrollará conforme al sistema que se establecerá antes del 30 de junio de 2012 por la comisión negociadora del V convenio general del sector de Derivados del Cemento. Hasta que se fije dicho procedimiento, se acudirá al sistema de solución de conflictos fijado en los artículos 8 y 9 del presente convenio.

Art. 6.º *Absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa, con la excepción hecha en plus de asiduidad y plus de transporte. Siendo por lo tanto de aplicación en esta materia lo regulado al efecto en el artículo 60 del V convenio general de Derivados del Cemento.

Art. 7.º *Garantías personales.*

Serán respetadas las situaciones personales que superen a lo pactado en el presente convenio.

Art. 8.º *Comisión mixta paritaria.*

A los efectos del presente convenio y para dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombrará una comisión mixta de interpretación y estudio, presidida por las personas que la comisión designe por unanimidad. Dicha comisión estará integrada por un representante de cada una de las centrales que firman el convenio y por igual número de personas de la Asociación de Empresarios, cuyos nombres figuran en el acta correspondiente. Dichos representantes serán elegidos de entre los que hayan formado parte de la comisión deliberadora del presente convenio.

Los acuerdos de la comisión requerirán para ser válidos, la conformidad de la mitad más uno de sus vocales.

Art. 9.º *Funciones de la comisión mixta paritaria.*

La comisión mixta paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones 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) Recepción y registro de calendarios en los que se establezca una distribución irregular de la jornada.

f) Comprobación, valoración y evacuación de informe de circunstancias concurrentes en relación con las solicitudes empresariales de suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional 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 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 no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de veinte días hábiles a que se refiere el párrafo cuarto siguiente de este mismo artículo, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) de este mismo artículo, hará llegar a la comisión mixta de interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

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 veinte 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.

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 cinco días hábiles.

En todo caso las resoluciones de la comisión mixta de interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

CAPITULO II

CONTRATACIÓN

Art. 10. *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 trabajo, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo 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 del 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.

Art. 11. *Período de prueba*.

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

—Grupo 1: 6 meses.

—Grupos 2 y 3: 3 meses.

—Grupo 4: 2 meses.

—Grupos 5, 6 y 7: 1 mes.

—Grupo 8: 15 días.

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

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

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

Art. 12. *Modalidades de contratación*.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo.

Art. 13. *Contrato fijo de plantilla*.

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

Art. 14. *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado y contrato para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos*.

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

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

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

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

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

B) Contenido y régimen jurídico:

a) 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.

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

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

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

2. Contrato para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

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

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

Art. 15. *Contrato a tiempo parcial*.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del V convenio colectivo general del Sector de Derivados del Cemento 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.

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

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

Art. 16. *Contrato en prácticas y de formación*.

En la regulación de los contratos en prácticas y de formación se estará a lo regulado en el artículo 22 del V convenio colectivo general del Sector de Derivados del Cemento. Las retribuciones correspondientes a dichas modalidades contractuales figuran en las tablas salariales del presente convenio. En ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del V convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento vigentes en cada momento.

Art. 17. *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 aquéllos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio 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.

Art. 18. *Finiquitos*.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, quedando, no obstante a salvo los atrasos por firma de convenio.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación el párrafo primero.

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 19. *Clasificación profesional*.

Respecto a la clasificación profesional, se estará a lo establecido en el capítulo V, Clasificación Profesional, del V convenio general que viene a sustituir a los anexos I (VI) y II (secciones primera y séptima) de la Ordenanza laboral de construcción, vidrio y cerámica, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 60 de dicho V convenio general en cuanto a que los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V citado, 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 éstas fijas o variables. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 20. *Antigüedad*.

Las partes firmantes del I convenio colectivo general acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y ya establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación, manteniéndose el importe que, por el complemento personal de antigüedad tuviese cada trabajador, invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, sin sufrir modificación en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con el contrato del trabajador afectado.

Art. 21. *Conceptos retributivos*.

La retribución anual pactada en este convenio para cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los demás complementos que se indican en los artículos siguientes.

Art. 22. *Salario base*.

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en las tablas salariales anexas para cada uno de los niveles que en las mismas se indican y se devengarán los trescientos sesenta y cinco días del año.

Art. 23. *Plus de asiduidad*.

Al salario base se adicionará, en concepto de complemento salarial, un plus de asiduidad en la cuantía que se determina en las tablas anexas.

Este plus será devengado de lunes a sábado, inclusive, salvo festivos, por jornada efectivamente trabajada.

Los sábados se abonarán, tanto si se trabajan como si no, exceptuando el sábado en el que recaiga una fiesta.

Art. 24. *Horas extraordinarias*.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa y a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, según el Real Decreto 92/1983, Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y demás disposiciones en vigor.

Las horas extraordinarias que se trabajen excediendo de la jornada pactada en este convenio se abonarán de acuerdo con los determinados importes de los distintos tipos de horas extraordinarias y categorías que se especifican en la tabla anexa y que han sido fijados considerando la inclusión del "módulo de gratificaciones extraordinarias y vacaciones" que establecía el convenio colectivo para 1995, en el importe de las pagas extraordinarias y de vacaciones que compensa globalmente las diferencias que pudieran establecer por aplicación de normas de cálculo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, convenio general de Derivados del Cemento, sentencias o cualquier otra norma de aplicación.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias*.

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

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 pagas será la establecida para cada categoría en el anexo de este convenio, incrementada, cuando proceda, con la antigüedad personal consolidada.

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.

Art. 26. *Plus de nocturnidad*.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base establecido en este convenio.

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

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

—Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

CAPITULO V

Indemnizaciones y suplidos

Art. 27. *Plus de transporte*.

A todo el personal afectado por este convenio se le abonarán las cantidades que figuran en la tabla anexa por día de trabajo efectivo, como compensación y para suplir los gastos originados por el concepto de transporte, salvo cualquier otro acuerdo mutuo entre empresa y trabajadores.

Art. 28. *Dietas/medias dietas*.

La cuantía de las dietas a que se refiere el artículo 57 del V convenio colectivo general de Derivados del Cemento será igual para todos los grupos profesionales, fijándose su importe en 52,81 euros diarios las dietas completas y en 24,04 euros diarios la media dieta, siempre que el desplazamiento se efectúe dentro de la península. Si dicho desplazamiento se efectúa fuera de la península, la cuantía de las dietas se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Asimismo las demás condiciones del traslado en este último caso se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes interesadas.

Art. 29. *Ropa de trabajo y utensilios*.

Las empresas afectadas por este convenio entregarán al personal a su servicio dos monos o buzos o chaquetillas y pantalón (a los mecánicos tres), cuyo uso será obligatorio. Serán entregados en los meses de enero y julio, salvo para los mecánicos que serán enero, mayo y septiembre. En la ropa de trabajo no figurará nombre o anagrama alguno, solo a efectos de identificación se permitirá una señal o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

En la elección de la ropa de trabajo participará un representante de los trabajadores.

Si el mono o buzo entregado no respeta estas características, se entenderá como no entregado y el trabajador afectado podrá negarse a usarlo.

En sustitución de estas prendas, las empresas darán 60,05 euros cada seis meses.

Asimismo las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores los utensilios adecuados para su protección y seguridad y cada vez que sea necesaria su reposición, los cuales deberán ser utilizados por los trabajadores en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como lo que se establezca en desarrollo del V convenio colectivo general de Derivados del Cemento.

Art. 30. *Complemento de enfermedad y accidente*.

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

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

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los doce meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índi-

ce del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del decimosexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, y mientras dure la hospitalización.

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:

Absentismo = (Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado/Horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla) × 100.

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este convenio.

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

Art. 31. *Muerte e invalidez.*

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

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

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

—Año 2011: 50.000 euros.

—Año 2012: 52.000 euros.

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

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

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

CAPITULO VI

Condiciones de trabajo

Art. 32. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas por aplicación del artículo 34 del V convenio colectivo general de Derivados del Cemento.

Art. 33. *Distribución de la jornada.*

1. A) Las empresas podrán distribuir la jornada 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 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 presente 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 esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes. En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco 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 seis a diez horas, o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

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

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo II del V convenio general de Derivados del Cemento.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro 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 se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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 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.

Art. 34. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a veintidós días laborables, excluidos sábados, de vacaciones anuales retribuidas, iniciándose siempre su disfrute en día laborable.

Las vacaciones se abonarán según establece el presente convenio y de conformidad con la tabla anexa más antigüedad.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará de acuerdo entre el comité de empresa o delegados de Personal y la Dirección de la misma, teniendo en cuenta los turnos y categorías dentro de cada Sección, y se comunicará a los trabajadores antes del 30 de abril. El disfrute se procurará se realice durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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

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

Art. 35. *Fiestas.*

Tendrán la consideración de abonables y no recuperables todas las fiestas que figuren en el calendario laboral oficial.

Art. 36. *Pago de haberes.*

El pago de haberes será mensual. Se abonará como máximo dentro de los cuatro primeros días hábiles siguiente a su devengo, teniendo el trabajador derecho a anticipos semanales o quincenales, a cuenta, y respetándose las condiciones más beneficiosas que estuvieran pactadas.

La empresa entregará al trabajador un extracto, por lo menos un día antes del pago del libramiento, para que este pueda examinarlos y en caso de disconformidad puedan ser aclaradas o rectificadas las posibles diferencias antes del momento del pago. Cuando se constate que el día siguiente a la entrega del talón coincide en domingo o festivo, se pondrá a disposición del trabajador dos días antes.

Las empresas podrán hacer efectivo el pago de haberes mediante transferencia o talón bancario, previo acuerdo del comité de empresa o delegados de personal.

Art. 37. *Suspensión temporal de los contratos de trabajo.*

Procedimiento. Las partes firmantes acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1.º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurra 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 esta suspensión siempre que sus existencias superen los treinta días de “stock”, aun cuando no superen los dos meses de producción, si, previamente, la comisión mixta paritaria de interpretación del presente convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

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

3.º 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.

4.º 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.

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

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

7.º 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.

8.º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la comisión mixta paritaria de interpretación del presente 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.

CAPITULO VII

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Art. 38. *Inclemencias climatológicas*.

Las horas perdidas por razón de inclemencias climatológicas serán abonadas y no recuperables, bien entendido que en dichos supuestos el trabajador vendrá obligado a realizar cualquier tipo de faena si así lo requiere la empresa, lo más cercana a su grupo profesional.

Art. 39. *Acumulación horas sindicales*.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de créditos mensual en uno o varios de ellos, previa comunicación al empresario.

Art. 40. *Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores*.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y por movilidad del personal en el sector se acuerda que en el ámbito de este convenio colectivo podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Art. 41. *Comité de seguridad y salud, y delegados de prevención*.

Los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores constituirán un Comité de Seguridad y Salud, para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Las funciones y atribuciones de dicho comité serán, aparte de las que la ley le atribuye y las que en un futuro el desarrollo del V convenio colectivo general de Derivados del cemento les pueda otorgar, las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las prescripciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección e la vida, integridad físicas, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad y salud de los informes o planes que pudieran elevar a estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones y modificaciones pertinentes al plan de seguridad establecido.

e) El comité de Seguridad y Salud estará formado por los delegados de Prevención, de una parte, y por el empresarios y/o sus representantes en número igual al de los delegados de Prevención, de la otra. Los delegados de Prevención serán designados entre los representantes legales de los trabajadores.

Los comités se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo; las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por el Secretario, o por la mayoría simple de sus miembros.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

f) En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá dos Delegados de Prevención que serán elegidos por y entre los Delegados de Personal.

Art. 42. *Expediente de regulación de empleo*.

En aquellos supuestos en que una empresa afectada por este convenio se viera en la necesidad de instar expediente de regulación de empleo, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con la máxima antelación posible, procurándose que salvo imposibilidad manifiesta dicha antelación no sea inferior a dos meses. Dicha comunicación se realizará también en los despidos objetivos.

Art. 43. *Retirada temporal del permiso de conducir*.

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a dos años, siempre que este sea como consecuencia de conducir el vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, las empresas se comprometen a mantener el puesto de trabajo de la siguiente manera:

a) El primer mes de vacaciones, en el caso de que ya las hubiese disfrutado, se incrementará un mes en el apartado b).

b) Cinco meses trabajando en la empresa en otro puesto de trabajo, sin disminución de su categoría y salario correspondiente.

c) El resto del tiempo que dure la retirada del permiso de conducir se concederá excedencia forzosa hasta un máximo de dos años, sin perjuicio de que teniendo las empresas otro puesto de trabajo disponible no utilicen los servicios del chofer sancionado. Si durante el período de excedencia la empresa precisa realizar alguna contratación externa, compatible con la capacidad del trabajador en excedencia, tendrá éste preferencia para ocupar ese puesto.

d) Las empresas se comprometen a una vez que le sea levantada al trabajador la sanción de retirada de carné, a readmitir al trabajador en la misma categoría que tenía con anterioridad a la citada sanción, de acuerdo con el apartado c).

Todas las cláusulas del presente artículo quedan sin vigor cuando la retirada del carné sea motivada por embriaguez del conductor.

Art. 44. *Multas y sanciones de tráfico no imputables al conductor*.

Todas las multas y sanciones de tráfico que no sean imputables al conductor, serán responsabilidad de la empresa.

Art. 45. *Ayuda a comida*.

Cuando por circunstancias de trabajo el trabajador se encuentre en la zona de extrarradio y no tenga tiempo de realizar la comida en su domicilio o lugar habitual, la empresa, previo justificantes de la factura del restaurante donde efectuara la comida, abonará su importe, hasta una cantidad máxima de 11,75 euros. Se considera extrarradio los límites que las empresas de Hormigones tienen establecidos como fuera del casco urbano.

Art. 46. *Asistencia a consulta*.

Se reconoce la disponibilidad para asistir a consulta medica, siempre que se comunique con antelación esta necesidad y posteriormente se acredite la asistencia a la misma. Durante las horas de ausencia por este concepto, se retribuirá al trabajador con salario base de convenio y antigüedad consolidada, devengando asimismo el plus de transporte y plus de asiduidad siempre que haya alguna hora trabajada en esa jornada.

CAPITULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Art. 47. *Permisos y licencias*.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el correspondiente anexo 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.

Art. 48. *Disposiciones comunes para las excedencias*.

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

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

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

Art. 49. *Excedencia forzosa*.

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

Art. 50. *Excedencia voluntaria*.

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 3 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Art. 51. *Excedencia especial*.

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

CAPITULO IX

Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

Art. 52. *Asistencia sanitaria*.

Las empresas asumen el compromiso de que todos los trabajadores afectados por este convenio lleven a cabo un reconocimiento médico anual adecuado, para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito.

Art. 53. *Premio de jubilación*.

Teniendo en cuenta las especiales características que comportan el ejercicio de las actividades profesionales de los productores de forjados y hormigones, de la actividad, las partes intervinientes en la negociación colectiva que han hecho viable este nuevo convenio para el referido sector estiman que la edad mínima para la jubilación debería ser rebajada.

Sin perjuicio de lo expuesto, las empresas satisfarán a todos aquellos trabajadores que llevaren trabajando un período ininterrumpido de un año, y siempre que lo soliciten voluntariamente, un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

—A los 60 años, seis mensualidades del salario base del convenio.
—A los 61 años, cinco mensualidades del salario base del convenio.
—A los 62 años, cuatro mensualidades del salario base del convenio.
—A los 63 años, tres mensualidades del salario base del convenio.
—A los 64 años, dos mensualidades del salario base del convenio.

Cláusulas adicionales

Primera. — Las tablas de retribuciones anexas al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar entre las partes. A la firma entre las partes del presente texto, se actualizan las tablas salariales definitivas para el ejercicio de 2012, en aplicación del artículo 4 del presente convenio, tablas anexas al documento, habiendo realizado anteriormente los incrementos salariales pactados para los años 2011 y el pago a cuenta para 2012, tal y como refiere el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de Forjados y Hormigones para la provincia de Zaragoza, de fecha de 28 de mayo de 2012, publicada en el BOPZ en fecha de 26 de junio de 2012.

Los representantes sociales y empresariales de este sector, en un ejercicio de responsabilidad y en aras de mantener dentro de lo posible el nivel actual de empleo, dada la situación actual del Sector de Derivados del Cemento, cuya evolución negativa en estos últimos años es innegable, acuerdan que no procederá pago de atrasos sobre la actualización salarial del 1% para 2012, tras el pago a cuenta establecido en el artículo 4 c).

Segunda. — El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre cuando éste garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores a aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera. — En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el V convenio colectivo general de Derivados del Cemento, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ANEXO

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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

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

Tabla salarial anual 2012

	Mes / Día	P. Ver / Nav	Vacaciones	Anual
GRUPO 1:	*Mensual*			
Ingenieros y Arquitectos Titulados	2007,12	3049,16	3024,95	34335,11
GRUPO 2:				
Perito y Ayudante de Ingeniero Jefe de primera Administrativo Jefe de segunda Administrativo Ayudante Técnico Sanitario Encargado general de fabrica Encargado Delineante o dibujante proyectista	1437,50	2320,00	2295,80	25881,68
GRUPO 3:				
Encargado de sección Delineante o dibujante de primera Oficial de primera Administrativo Viajante	1281,61	2099,83	2075,64	23505,65
Jefe de taller Contramaestre	42,09	2099,83	2075,64	23505,65
GRUPO 4:				
Delineante o dibujante de segunda Oficial de segunda Administrativo Corredor o vendedor	1187,39	1980,44	1956,26	22108,67
Oficial de primera de oficio	38,99	1980,44	1956,26	22108,67
GRUPO 5:				
Calcador Conserje Auxiliar de telefonista	1102,60	1873,54	1849,33	20858,28
Oficial de segunda maquinista	36,20	1873,54	1849,33	20858,28
GRUPO 6:				
Enfermero, guarda jurado, vigilante Almacenero, pesador, ordenanzas Listero, cobrador Especialista	1085,85	1852,62	1828,42	20612,61
Oficial de tercera (ayudante)	35,66	1852,62	1828,42	20612,61
GRUPO 7:				
Portero	1069,82	1831,61	1807,42	20367,20
Peón Especialista	35,13	1831,61	1807,42	20367,20
GRUPO 8:				
Personal de limpieza	1019,88	1785,41	1761,23	19684,07
Peón	33,49	1785,41	1761,23	19684,07

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

HORAS EXTRAORDINARIAS			PRIMERA HORA CADA DIA	RESTANTES HORAS CADA DIA
Grupo 3			12,07	14,54
Grupo 4			11,46	13,91
Grupo 5			10,20	11,60
Grupo 6			9,77	11,01
Grupo 7			9,13	10,47
Grupo 8			8,68	9,85

Jefe de equipo: euros más diarios que los que corresponden a su categoría	1,23
Plus de asiduidad	9,12
Plus de transporte	3,25
Dieta completa	52,81
Media dieta	24,04
Ayuda comida	11,75
Ropa de trabajo (semestral)	60,05

TABLA DE RETRIBUCIÓN DE CONTRATO EN FORMACIÓN 2012

	Salario Día	Pagas Extra	Vacaciones	Anual
PRIMER AÑO	30,32	1.597,40	1.573,20	17.524,30
SEGUNDO AÑO	32,13	1.670,09	1.645,89	18.555,10