



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

CONVENIO COLECTIVO “DERIVADOS DEL CEMENTO”

Visto: El texto del Convenio Colectivo “Derivados del Cemento”, con código de convenio 02000065011982, para el período 1/1/2013 al 31/12/2016 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en los artículos 3.c) y 13.2 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados de la Consejería de Empleo y Economía, y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

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

ACUERDAN:

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

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

El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.

CONVENIO PROVINCIAL DE “DERIVADOS DEL CEMENTO”. AÑO 2013-2016 ALBACETE

Artículo preliminar.– Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Albacete, se otorga por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Productos Derivados del Cemento de Albacete (integrada en FEDA), como representantes empresariales y por la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT, Albacete) y Comisiones Obreras (Federación de Construcción y Servicios, de CC. OO., Albacete), en representación de los trabajadores.

Artículo 1.– Ámbito territorial

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

Artículo 2.– Ámbito funcional

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a las actividades de derivados del cemento y que les sea de aplicación el Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento.

Artículo 3.– Vigencia y duración

La duración del presente Convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2016.

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

Artículo 4.– Comisión Paritaria

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

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

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

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio

b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas



- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les será sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

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

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y Jurisdicción Laboral.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. 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. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada 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 administrativa o jurisdiccional competente

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Empresarios de Albacete, sito en la calle Zamora, n.º 40 de Albacete.

Artículo 5.– Jornada de trabajo

La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas anuales, según calendario adjunto, tal y como ordena el VI Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento en su artículo 34, apartado E.

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

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

Artículo 5.bis.– Distribución de la jornada

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

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

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

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

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.

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

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

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

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajo a turnos. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo 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 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.

7. La distribución irregular de la jornada a lo largo del año deberá respetar los límites previstos en materia de jornadas y descansos contemplados en los artículos 34, 35, 36 y 37.1 y 2 y 38 del Estatuto de los Trabajadores y los correspondientes del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

8. Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo mencionados en el presente apartado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.– Vacaciones

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

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

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo 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 texto refundido de la Ley 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.

La forma de pago de las vacaciones es la desarrollada en el artículo 52 del Convenio general del sector.

Artículo 7.– Permisos y licencias

Sin perjuicio de los permisos y licencias retribuidas legalmente previstas, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de estos en los casos previstos en el Anexo II de acuerdo con lo establecido en el anexo V del Convenio general del sector.

Artículo 8.– Gratificaciones extraordinarias

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

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

– Devengo de las pagas:

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

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

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

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

Artículo 9.– Salario base

El salario base, para las distintas categorías profesionales afectadas por este Convenio, será el reflejado en la tablas salariales recogida en el Anexo I y conforme lo dispuesto en el presente artículo.

Para el año 2013: Incremento del 0,20 % sobre las tablas salariales de 2012, con efectos desde 1/1/2013, aunque esta revisión no conllevará pago de atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

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

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

Criterios de aplicación de estos acuerdos en el presente Convenio provincial;

Sobre las tablas definitivas de 2012 se aplicará una actualización del 0,20 %. La cantidad así obtenida, por cada grupo profesional, conformará la tabla salarial definitiva de 2013. Esta revisión no conllevará pago de atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

Para la actualización salarial correspondiente al año 2014 y sucesivos hasta fin del convenio, se procederá del modo siguiente: Una vez conocido el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) correspondiente al año de la revisión, las tablas salariales definitivas del año anterior se incrementarán en los porcentajes anteriores con efectos de 1 de enero del año revisado.

Artículo 10.– Plus de actividad

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

Este plus se abonará durante el período de vacaciones.

Artículo 11.– Dietas

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

Artículo 12.– Kilometraje

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

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

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

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se garantiza el 100 % de la base reguladora de la prestación, una vez deducida de la misma la parte correspondiente a pagas extras y que se cobrará en su momento. Para enfermedad común y accidente no laboral será el 100 % a partir del decimosexto día, cuando el índice de absentismo en los doce meses anteriores más el actual no superen el 3 % en la empresa según fórmula reflejada en el artículo 105 del Convenio general del sector.

En los supuestos de hospitalización se abonará el 100 % desde el primer día. En los casos de enfermedad, las empresas complementarán desde el cuarto día al decimosexto, hasta el 75 % sobre los conceptos de base reguladora.

Artículo 14.– Permisos retribuidos especiales

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

60 años: 6 meses.

61 años: 5 meses.

62 años: 4 meses.

63 años: 3 meses.

64 años: 2 meses.

Artículo 15.– Indemnizaciones

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

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

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

Años 2013 a 2016: 50.000 euros.

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

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

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

Artículo 16.– Ropa de trabajo

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

Artículo 17.– Asistencia al trabajo

Las empresas estarán facultadas por sí o por medio de facultativo competente para comprobar el curso y



regularidad de la enfermedad o accidente de los trabajadores en situación de baja. Cuando se compruebe la existencia de baja fraudulenta, las empresas lo notificarán a las centrales sindicales correspondientes, sin perjuicio de reservarse el derecho al ejercicio de las acciones legales que estimen pertinentes.

Artículo 18.– Compensación y absorción

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

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

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

Artículo 19.– Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 20.– Derechos y garantías sindicales.

Se establecen los siguientes apartados:

Comités de Empresa y Delegados de Personal.– El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes.

Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 83 del Convenio general del sector.

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

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

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

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

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

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

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 a que pertenezca, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI “Permisos, licencias y excedencias” del Convenio general del sector (ver cuadro de licencias).



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

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

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

Delegado sindical.— En aquellas empresas con plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 (RCL 1985, 1980). Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

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

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

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

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

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

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

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



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

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

– Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 81 del Convenio general del sector.

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

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

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

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

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

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

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

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

Artículo 21.– Contratación

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

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

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

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

Período de prueba.

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

Grupo I	6 meses
Grupo II y III	3 meses
Grupo IV	2 meses
Grupos V, VI y VII	1 mes
Grupo VIII	15 días naturales

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolu-



ción de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

4.º Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

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

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

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

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

Contratos formativos:

Contrato para la formación y el aprendizaje.– Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y normas de desarrollo, salvo las siguientes especiales características:

El contrato para la formación y aprendizaje que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador, conforme a lo previsto en el artículo 11.2.a), en relación con el artículo 11.1, del Estatuto de los Trabajadores, deberá carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación. En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

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

B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses.

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

El salario no podrá ser inferior al 100 % del salario mínimo interprofesional, 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.

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

Contrato en prácticas.– Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la siguiente característica especial:

La remuneración bruta anual para este tipo de contrato en ningún caso será inferior a la remuneración bruta anual asignada al grupo VI del cuadro de remuneraciones mínimas sectoriales del Convenio general del sector vigentes en cada momento. En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a las prácticas realizadas en el que constará la duración de las mismas.

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

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

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

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

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

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

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

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

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

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

Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.– Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada.

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

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7 % de los salarios de Convenio devengados durante la duración de los mismos.

Artículo 22.– Cláusula de inaplicación de Convenio

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET (RCL 1995, 997) según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condicio-



nes de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

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

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

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

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

Artículo 23.– Comisión Negociadora

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

Artículo 24.– Clasificación por grupos profesionales

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesionales tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del capítulo V del VI Convenio Colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 25.– Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

En materia de igualdad de oportunidades y planes de igualdad se estará a lo dispuesto en los artículos 107 y 108 del capítulo XVIII del VI Convenio Colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 26.– Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 27.– Renovación del certificado de Aptitud Profesional y tacógrafo digital

Como elemento esencial para el desempeño de las tareas a realizar en el presente Convenio, las empresas correrán con la totalidad de los gastos que ocasionen las renovaciones periódicas del certificado de Aptitud Profesional (CAP) y de la tarjeta tacógrafo digital, para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a un año. En el caso de que los trabajadores causasen baja voluntaria en la empresa en el plazo de dos años contados desde que hubiesen recibido la formación, deberán reintegrar a su empresa el coste que para la misma haya supuesto dicha formación y que proporcionalmente corresponda al tiempo de formación que falte para completar los dos años.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

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



ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2013

Tabla salarial definitiva año 2013: Incremento del 0,20 % sobre las tablas salariales de 2012, con efectos desde 1/1/2013, aunque esta revisión no conllevará pago de atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2013				
SUBIDA SALARIAL = 0,20 % SOBRE TABLA DEFINITIVA 2012				
Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual
II Titulado Superior	I	1.622,29 €	1.644,80 €	26.716,60 €
III Titulado Medio	II	1.274,13 €	1.295,91 €	21.710,68 €
IV Encargado General				
V Jefe Admón. 2. ^a				
VI Oficial 1. ^a Admón.	III	38,41 €	1.173,95 €	20.195,33 €
VII Capataz				
VIII Oficial 1. ^a de Oficio	IV	35,23 €	1.078,72 €	18.846,34 €
IX Oficial 2. ^a de Oficio	V	34,24 €	1.049,00 €	18.425,35 €
X Ayudante	VI	33,75 €	1.034,49 €	18.219,64 €
XI Peón Especialista	VII	33,51 €	1.027,05 €	18.114,41 €
XII Peón Ordinario	VIII	33,25 €	1.019,29 €	18.004,38 €
Contrato formación		33,78 €	1.035,16 €	18.229,21 €
Plus de actividad		12,76 €		
Precio km		0,33 €		
Dieta completa		39,22 €		
Comida		12,51 €		
Cena		9,63 €		
Alojamiento		17,08 €		

Año 2013. Definitiva

Las categorías y a qué nivel y grupo corresponden, están impresas en el anexo VI del Convenio general del sector.

Las pagas extras llevarán incrementada la antigüedad que tenga cada trabajador.

El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más plus de actividad x 300.



CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2014

Tabla salarial definitiva año 2014 (artículo 9 conforme el PIB) incremento del 0,40 % sobre la tabla salarial definitiva de 2013.

Efectos económicos de ambas revisiones 2013 y 2014 tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2014.

CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2014				
SUBIDA SALARIAL = 0,40 % SOBRE TABLA DEFINITIVA 2013				
Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual
II Titulado Superior	I	1.628,78 €	1.651,38 €	26.823,47 €
III Titulado Medio	II	1.279,23 €	1.301,10 €	21.797,52 €
IV Encargado General				
V Jefe Admón. 2. ^a				
VI Oficial 1. ^a Admón.	III	38,56 €	1.178,65 €	20.276,11 €
VII Capataz				
VIII Oficial 1. ^a de Oficio	IV	35,37 €	1.083,04 €	18.921,72 €
IX Oficial 2. ^a de Oficio	V	34,37 €	1.053,20 €	18.499,05 €
X Ayudante	VI	33,89 €	1.038,63 €	18.292,52 €
XI Peón Especialista	VII	33,64 €	1.031,17 €	18.186,87 €
XII Peón Ordinario	VIII	33,38 €	1.023,37 €	18.076,40 €
Contrato formación		33,92 €	1.039,30 €	18.302,12 €
Plus de actividad		12,81 €		
Precio km		0,33 €		
Dieta completa		39,37 €		
Comida		12,56 €		
Cena		9,67 €		
Alojamiento		17,14 €		

Año 2014. Definitivas

Las categorías y a qué nivel y grupo corresponden, están impresas en el anexo VI del Convenio general del sector.

Las pagas extras llevarán incrementada la antigüedad que tenga cada trabajador.

El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más plus de actividad x 300.



ANEXO II
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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