JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 3.169/15

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2015, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial para la ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO (Código del Convenio nº 050002050011981) que fue pactado con fecha 26 de octubre de 2015, de una parte, la representación de la empresa y de otra, por las Centrales Sindicales CC OO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia de Ávila".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO

CAPITULO PRELIMINAR

PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Asociación Abulense de Empresarios de Industrias Afines a la Construcción, en representación de los empresarios, y por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO), en representación de los trabajadores, habiéndose reconocido una y otra parte la legitimación exigida en el art. 87 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I
ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. - ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ávila.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.- Quedan incluidas en el ámbito funcional de este Convenio las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relacionan:

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

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

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

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.- Quedan incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo precedente. Se exceptúan de su aplicación los supuestos regulados en los arts. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL.- La duración del presente Convenio será de dos años, desde el 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.- La denuncia del presente Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones que se pactan en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario e indivisible, aceptándose por las parte que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CAPITULO II

Artículo 7.- CONTRATACIÓN.- En materia de contratación, forma del contrato, período de prueba, modalidades contractuales y su regulación, se estará a lo establecido en el Capítulo IV, artículos 16 a 24 del VI Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 8.- Criterios generales.

1.- El presente Capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

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

Técnicos

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

Empleados

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

Operarios

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

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

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

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

I. Conocimientos.

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere mas apropiada.

III. Autonomía

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

IV. Complejidad.

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

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

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

V. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

VI. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

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

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

Grupo - 0 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Director general

Director división

Director gerente

Grupo - 1 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Director técnico

Titulados superiores

Empleados

Director administración

Director financiero

Director comercial

Director marketing

Director RR. HH.

Director producción

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Relación de actividades y tareas

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

Grupo - 2 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos: Titulados medios

Titulados medios

Empleados

Jefe administración

Jefe ventas

Jefe compras

Jefe personal

Jefe producción

Jefe fábrica

Encargado general

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

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

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

● Análisis de sistemas de informática.

● Responsables de la red de ventas.

Grupo - 3 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Técnico departamento

Técnico control calidad

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1ª

Empleados

Oficial 1ª administrativo

Técnico comercial

Comercial hormigón

Comercial/viajante

Operarios

Jefe y encargado sección

Jefe taller

Jefe planta hormigones

Relación de actividades y tareas

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

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

● Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

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

● Analistas de aplicaciones informáticas.

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

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

● Inspectores o supervisores de la red de ventas.

● Vendedores especializados.

Grupo - 4 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Delineante 2ª

Analista laboratorio

Empleados

Oficial 2ª administrativo

Operarios

Oficial 1ª oficio

Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones

Conductor camión hormigonera

Gruista torre

Operador de grúa móvil

Carretillero mayor de 15.000 Kg.

Gruista de piezas especiales

Relación de actividades y tareas

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

● Tareas de delineación.

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

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

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

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

● Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

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

Grupo - 5 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de Trabajo

Empleados

Auxiliar administrativo

Dependiente

Conserje

Operarios

Oficial 2ª oficio

Maquinista

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones

Carretillero

Operador de puente grúa

Conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo - 6 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Auxiliar laboratorio

Empleados

Vigilante

Operarios

Oficial 3ª oficio

Especialista

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual

Operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

● Tareas realizadas en el manejo de maquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo - 7 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Laborante de hormigones

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Empleados

Portero

Operarios

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

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

● Trabajos de verificación de la producción.

Grupo - 8 -

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Operarios

Peón

Personal de limpieza

Relación de actividades y tareas

● Actividades manuales en tareas no especializadas.

● Operaciones de carga y descarga manuales.

● Tareas de limpieza

Condiciones más beneficiosas

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

Concentración de niveles salariales en un único grupo

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

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

CAPITULO IV
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9.- JORNADA DE TRABAJO.- La jornada laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Convenio General, será de 1.736 durante la vigencia del presente convenio, distribuidas de lunes a sábado, debiendo respetarse en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Artículo 10.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, conforme a criterios de fijación uniforme o irregular, en los términos establecidos en el artículo 35 del Convenio General.

Artículo 11.- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.- El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso. La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

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

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

Artículo 12.- TURNOS Y RELEVOS.- En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Convenio General.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 9, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios del art. 36 del Convenio General.

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

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

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

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 14.- HORAS NO TRABAJADAS POR IMPOSIBILIDAD DEL TRABAJO.- Los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor, etc., se regirán por lo establecido en el artículo 39 del Convenio General.

Artículo 15.- 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 aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

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

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

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.

Artículo 16.- CALENDARIO LABORAL.- Las empresas elaborarán el calendario laboral que deberá ser expuesto en lugar visible.

No obstante, para la elaboración del Calendario Laboral, se considerarán como días festivos retribuidos y no recuperables, además de las vacaciones, fiestas nacionales, autonómicas y locales, los días 24 y 31 de Diciembre.

CAPITULO V
ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 17.- INTRODUCCIÓN.- El presente cápitulo V se ha desarrollado según los conceptos retributivos señalados en el Capítulo VIII del Convenio General y se han tenido en cuenta los parámetros allí señalados. En todo lo no contemplado en los artículos siguientes será de aplicación el Capítulo VIII del Convenio General.

Artículo 18.- ESTRUCTURA ECONÓMICA.- Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

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

Los conceptos que comprenden las retribuciones salariales son:

a).- Salario base.

b).- Complementos salariales:

- De puesto de trabajo.
- Por cantidad o calidad de trabajo.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento o retribución de vacaciones.
- Complemento de Convenio.
- Horas extraordinarias.
- Antigüedad consolidada.

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

ART. 19.- SALARIO BASE.- Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento superior al mes.

El salario base para cada grupo o nivel profesional es el que se expresa en el Anexo I de este Convenio.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 20.- SALARIO HORA ORDINARIA.- Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 21.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.- Son aquéllos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 22.- COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.-

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

2. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo.

Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

Artículo 23.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

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

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

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

Artículo 24.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS E INCENTIVOS.- Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos. Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

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

Artículo 25.- 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.

La gratificación extraordinaria de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de cada una de dichas gratificaciones será equivalente a treinta días de salario base, incrementado con la antigüedad consolidada que en cada caso 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 26.- VACACIONES.-

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

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

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

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

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

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

Artículo 27.- COMPLEMENTO DE CONVENIO.- Se establece el denominado "complemento de convenio", que se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel o grupo figura en el Anexo I.

Artículo 28.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

4. Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: Una hora extra realizada equivaldrá al 130 por 100 del valor de la hora ordinaria.

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

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

Artículo 29.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

De conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Primer Convenio General, se acordó la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

Como consecuencia de lo anterior, se convino asimismo:

a).- El mantenimiento y consolidación del importe que, por el complemento personal de antigüedad, tuviese cada trabajador al 31 de diciembre de 1.995. Al importe anterior así determinado, se adicionaría, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera en trance de adquisición a la indicada fecha del 31 de diciembre de 1.995, calculándose por exceso o defecto a años completos.

Que los importes obtenidos según lo señalado anteriormente, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose al mismo

tiempo que el contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “antigüedad consolidada”, no siendo susceptible de absorción o compensación.

b).- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 2 del art. 55 del vigente Convenio General, se refleja en el Anexo III, a efectos meramente informativos, el importe mensual, por niveles, del valor del bienio y quinquenio a la fecha del 31 de diciembre de 1.995, cuyo Anexo se reiterará de forma invariable en los sucesivos Convenios.

Artículo 30.- COMPLEMENTO NO SALARIAL.

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

2. El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos según los valores que se fijen en Anexo I del presente convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia.

Artículo 31.- DIETAS Y MEDIAS DIETAS.

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

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

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

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

5. No se devengará dieta ni media dieta cuando el empresario costee la manutención del trabajador desplazado.

Tampoco se devengarán dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a diez kilómetros del centro de trabajo, ni cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta para el año 2.015, será el siguiente:

- Dieta completa, 41,87 €.
- Media dieta, 10,26 €.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

7.- El empresario podrá, a su elección, sustituir el pago de la dieta o media dieta por el abono de los gastos efectuados, contra presentación por el trabajador del correspondiente justificante.

Si la empresa aceptase que para la realización del trabajo fuera de la misma, y por cuenta de ésta, el trabajador utilizase vehículo propio, éste percibirá 0,19 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 32.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.- Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en él, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual.

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

Artículo 33.- PAGO DEL SALARIO.- La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salario que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, quedando prohibido todo pacto retributivo por salario global.

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

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

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

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

Artículo 34.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL ESTABLECIDO EN EL PRESENTE CONVENIO.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, 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 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de Trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, 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 periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a 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 establecidas en el convenio colectivo que le sea de aplicación, 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 no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 35.- REMUNERACIONES ECONÓMICAS DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL PRESENTE CONVENIO, PARA LOS AÑOS DE VIGENCIA DEL MISMO.

A).- Para el año 2.015 las remuneraciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán el resultado de incrementar las provisionales especificadas en el anexo I, de conformidad con lo recogido en 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%.

B).- Para el año 2.016 las remuneraciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán el resultado de incrementar las vigentes en 2.015 de conformidad con lo recogido en 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

Para la actualización salarial correspondiente al año 2015 y sucesivos hasta fin de 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.

CAPÍTULO VI
PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 36.- INDEMNIZACIONES.

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

A).- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio 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: 50.000 €.

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

dad 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.

Artículo 37.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

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

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo fuera igual o inferior al 3 por 100 tomando la media de los doce meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación.

B) Se entenderá por absentismo la falta de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y sera el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laboral del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

CAPITULO VII
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 37.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que será presidida por aquél de sus componentes que en cada momento sea designado por unanimidad.

La Comisión estará integrada por dos representantes de la Asociación Abulense de Empresarios de Industrias Afines a la Construcción, uno de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y otro de Comisiones Obreras (CC.OO.), que serán designados por las respectivas Organizaciones.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. A estos efectos, y para el caso de que concu-

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

rriere a la reunión un solo representante empresarial o social, se entenderá que el mismo ostenta el voto delegado del representante ausente.

Las comunicaciones que los empresarios dirijan a la Comisión deberán serlo a la Asociación Abulense de Empresarios de Industrias Afines a la Construcción, Plaza de Santa Ana 7-3º, 05001, ÁVILA. Las de los trabajadores deberán serlo a Comisiones Obreras, Plaza de Santa Ana, 7, 05001, ÁVILA, o a Unión General de Trabajadores, Isaac Peral, 18, 05001, ÁVILA.

Artículo 38.- Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de interpretación.-

1.- Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Actualización de los salarios mínimos fijados en el Anexo I.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el Capítulo III que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al Capítulo III, 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 previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4.- La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

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

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

7.- Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.- Para lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento y demás disposiciones que lo modifiquen y complementen.

SEGUNDA.- En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

TERCERA.- Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de seis meses a contar desde su publicación en el B.O.P.

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS PROVISIONALES PARA EL AÑO 2.015

SALARIO 2.015						
NIVEL	S. BASE		COMPLEMENTO DE CONVENIO		COMPLEMENTO NO SALARIAL	TOTAL
II	43,55 €		2,48 €		4,94 €	20.520,75 €
III	39,70 €		5,69 €		4,94 €	19.752,94 €
IV	38,86 €		5,61 €		4,94 €	19.376,26 €
V	37,48 €		5,54 €		4,94 €	18.771,43 €
VI	36,72 €		5,51 €		4,94 €	18.438,31 €
VII	36,05 €		5,41 €		4,94 €	18.124,58 €
VIII	35,51 €		5,27 €		4,94 €	17.859,81 €
IX	35,04 €		5,02 €		4,94 €	17.590,70 €
X	34,62 €		4,74 €		4,94 €	17.334,80 €
XI	34,15 €		4,55 €		4,94 €	17.086,32 €
XII	33,62 €		4,43 €		4,94 €	16.827,00 €

ANEXO II

TABLA DE REMUNERACIONES ECONÓMICAS PROVISIONALES AÑO 2015

NIVEL	GRUPO	CONVENIO
II	1	20.520,75 €
III	2	19.752,94 €
IV		
V		
VI	3	18.438,31€
VII		
VIII	4	17.859,81 €
IX	5	17.590,70 €
X	6	17.334,80 €
XI	7	17.086,32 €
XII	8	16.827,00 €

www.diputaciónavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO III ANTIGUEDAD MENSUAL CONSOLIDADA "AD PERSONAM"

AÑOS	%	II	III	IV	V	VI	VII	VII	IX	X	XI	XII
1	2,5	20,15 €	14,17 €	13,44 €	12,09 €	10,72 €	10,72 €	10,72 €	10,70 €	10,67 €	10,64 €	10,64 €
2	5	40,30 €	28,33 €	26,88 €	24,18 €	21,45 €	21,45 €	21,45 €	21,39 €	21,35 €	21,29 €	21,29 €
3	8	60,45 €	42,49 €	40,32 €	18,25 €	32,17 €	32,17 €	32,17 €	32,09 €	32,02 €	31,94 €	31,94 €
4	10	80,60 €	56,66 €	53,76 €	48,37 €	42,89 €	42,89 €	42,89 €	42,79 €	42,69 €	42,58 €	42,58 €
5	11,4	91,88 €	64,59 €	61,29 €	55,14 €	48,90 €	48,90 €	48,90 €	48,77 €	48,67 €	48,54 €	48,54 €
6	12,8	103,16 €	72,52 €	68,82 €	61,91 €	54,91 €	54,91 €	54,91 €	54,76 €	54,64 €	54,51 €	54,51 €
7	14,2	114,45 €	80,45 €	76,35 €	68,68 €	60,91 €	60,91 €	60,91 €	60,76 €	60,62 €	60,46 €	60,46 €
8	15,6	125,73 €	88,38 €	83,87 €	75,45 €	66,92 €	66,92 €	66,92 €	66,74 €	66,60 €	66,42 €	66,42 €
9	17	137,02 €	96,32 €	91,40 €	82,22 €	72,92 €	72,92 €	72,92 €	72,73 €	72,58 €	72,39 €	72,39 €
10	18,4	148,30 €	104,25 €	98,93 €	88,99 €	78,93 €	78,93 €	78,93 €	78,93 €	78,55 €	78,35 €	78,35 €
11	19,8	159,59 €	112,18 €	106,45 €	95,77 €	84,94 €	84,94 €	84,94 €	84,71 €	84,53 €	84,31 €	84,31 €
12	21,2	170,87 €	120,11 €	113,98 €	102,54 €	90,94 €	90,94 €	90,94 €	90,70 €	90,51 €	90,27 €	90,27 €
13	22,6	182,15 €	128,05 €	121,81 €	109,31 €	96,94 €	96,94 €	96,94 €	96,69 €	96,48 €	96,23 €	96,23 €
14	24	193,44 €	135,97 €	129,03 €	116,08 €	102,95 €	102,95 €	102,95 €	102,68 €	102,46 €	102,20 €	102,20 €
15	25,4	204,72 €	143,91 €	136,56 €	122,85 €	108,96 €	108,96 €	108,96 €	108,68 €	108,43 €	108,15 €	108,15 €
16	26,8	216,00 €	151,84 €	144,09 €	129,62 €	114,96 €	114,96 €	114,96 €	114,66 €	114,41 €	114,11 €	114,11 €
17	28,2	227,29 €	159,77 €	151,61 €	136,39 €	120,97 €	120,97 €	120,97 €	120,65 €	120,39 €	120,08 €	120,08 €
18	29,6	238,57 €	167,70 €	159,14 €	143,17 €	126,97 €	126,97 €	126,97 €	126,64 €	126,37 €	126,04 €	126,04 €
19	31	249,86 €	175,63 €	166,67 €	149,93 €	132,97 €	132,97 €	132,97 €	132,63 €	132,34 €	132,00 €	132,00 €
20	32,4	261,14 €	183,57 €	174,19 €	156,71 €	138,98 €	138,98 €	138,98 €	138,62 €	138,32 €	137,96 €	137,96 €
21	33,8	272,43 €	191,50 €	181,72 €	163,48 €	144,99 €	144,99 €	144,99 €	144,61 €	144,30 €	143,92 €	143,92 €
22	35,2	283,71 €	199,43 €	189,25 €	170,25 €	150,99 €	150,99 €	150,99 €	150,60 €	150,28 €	149,88 €	149,88 €
23	36,6	294,99 €	207,36 €	196,77 €	177,02 €	157,00 €	157,00 €	157,00 €	156,59 €	156,25 €	155,84 €	155,84 €
24	38	306,28 €	215,29 €	204,30 €	183,80 €	163,01 €	163,01 €	163,01 €	162,58 €	162,23 €	161,80 €	161,80 €
25	39,4	317,56 €	223,23 €	211,83 €	190,56 €	169,01 €	169,01 €	169,01 €	168,57 €	168,21 €	167,77 €	167,77 €
26	40,8	328,84 €	231,16 €	219,36 €	197,34 €	175,01 €	175,01 €	175,01 €	174,56 €	174,19 €	173,73 €	173,73 €
27	42,2	340,12 €	239,09 €	226,88 €	204,11 €	181,02 €	181,02 €	181,02 €	180,55 €	180,16 €	179,69 €	179,69 €
28	43,6	351,41 €	247,02 €	234,41 €	210,88 €	187,02 €	187,02 €	187,02 €	186,54 €	186,13 €	185,65 €	185,65 €
29	45	362,69 €	254,96 €	241,94 €	217,65 €	193,03 €	193,03 €	193,03 €	192,53 €	192,11 €	191,61 €	191,61 €
30	46,4	373,98 €	262,89 €	249,46 €	224,42 €	199,04 €	199,04 €	199,04 €	198,52 €	198,09 €	197,57 €	197,57 €
31	47,8	385,26 €	270,82 €	256,99 €	231,19 €	205,04 €	205,04 €	205,04 €	204,51 €	204,07 €	203,53 €	203,53 €