CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO EN LA PROVINCIA DE JAÉN AÑO 2008, 2009 Y 2010

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a Jaén y su provincia.

Artículo 2.Ámbito Funcional.

Obligará a todas las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo vienen reguladas por el IV Convenio Colectivo General de ámbito estatal del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Se regirá por las normas de este Convenio todo el personal de las empresas comprendidas en el artículo 2.º, tanto fijos como eventuales, cualquiera que sea su grupo profesional.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

Entrará en vigor, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, El día 1.º de enero de 2008.

Su duración será de tres años a partir de su entrada en vigor, terminando por tanto sus efectos el día 3l de diciembre de 2010, ello no obstante, a fin de evitar vacío normativo, se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor del convenio que le haya de sustituir.

Las partes dan por denunciado el Texto del presente Convenio para el momento que expire su vigencia.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2008, a la fecha de la publicación del presente Convenio se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente al mes de la publicación del presente texto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, según la tabla salarial para 2008 (Anexo I).

Artículo 5.Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto personales como colectivas, que afecten a los trabajadores en la actualidad o durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En todo lo no dispuesto en el Convenio se estará a lo que establecen las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de ámbito general y específicamente en el IV Convenio Colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

Capítulo II Ordenación del Trabajo

Artículo 7. Organización.

La dirección de las empresas afectadas por el presente Convenio, antes de decidir, estudiarán conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, y de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial sobre los temas siguientes:

– Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

– Estudios de tiempo.

– Establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 8. Horario de trabajo.

La Dirección de las empresas, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, elaborarán los horarios de trabajo, distribuyéndose la jornada semanal conforme a lo establecido en el artículo 10.º. De producirse acuerdo en este sentido prevalecerá éste sobre el calendario marco provincial que se adjunta como Anexo IV al presente Convenio, siempre que dicho acuerdo se produzca antes del 28 de febrero de cada año de vigencia.

Artículo 9. Información.

La empresa se reunirá con el comité de empresa y delegados de personal cada tres meses, para facilitarles información referida a:

– Marcha económica de la empresa.

– Situación de fabricación y stocks.

– Situación de mercados, etc.

Pudiendo solicitar dicha representación cuantas aclaraciones sean necesarias en el transcurso de esta reunión y comprometiéndose a guardar sigilo profesional

respecto de los temas tratados.

Capítulo III Jornada Laboral

Artículo 10.Jornada laboral.

La jornada laboral se establece en mil seiscientas noventa y cuatro horas anuales. Dicha jornada no sufrirá reducción alguna hasta tanto no sea alcanzada por el Convenio Estatal, y se realizarán de acuerdo con el calendario que como Anexo IV se acompaña a este texto de convenio, salvo acuerdo distinto establecido en función de lo preceptuado en el artículo 8.º del presente convenio, distribuyéndose de lunes a viernes.

Tanto si el trabajo se realiza en régimen de jornada continuada o intensiva como en jornada partida, los trabajadores afectados disfrutarán de un descanso de quince minutos que no se computarán, en ningún caso, como tiempo efectivo de trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 35 letra d) del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Los días de jornada intensiva y los de ajuste de calendario vienen establecidos en el calendario para el año 2009 (Anexo IV), para cuya elaboración se han tenido en cuenta 21 días hábiles de vacaciones (162 ¾ hora) para el ajuste de las horas anuales de trabajo.

Capítulo IV Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias Sección Primera: Vacaciones

Artículo 11. Duración.

La duración de las vacaciones anuales será, como mínimo, de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente de no haber complementado el trabajador un año de servicio a la empresa.

Siempre comenzarán a disfrutarse en día laboral, preferentemente el lunes, salvo el supuesto de que se concedan por meses naturales completos.

Los turnos de las mismas se establecerán por la dirección de las empresas conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores.

Si no se llega a un acuerdo entre éstos, se estará a los criterios establecidos en el artículo 41 del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

En todo caso, cada año los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos al formalizar el ajuste de calendario y si alguno de ellos o de los que se determinen por ajuste de calendario fuese festivo o coincidiera en periodo de vacaciones se

concederán en cualquier otro día laborable determinado por la empresa y trabajadores de mutuo acuerdo.

Artículo 12. Retribución.

Conforme establece el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, con la denominación de vacaciones se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el periodo de vacaciones anuales a los trabajadores.

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

El trabajador que cese antes de haber disfrutado sus vacaciones tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la retribución de las mismas que le hubiera correspondido disfrutar, calculándose por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Artículo 13. Interrupción.

Si durante el período de vacaciones previsto en el artículo 11.º el trabajador es dado de baja por enfermedad o accidente no laboral, no se computarán como vacaciones los días que permanezca en esta situación, los cuales habrán de ser disfrutados junto con los que le quedaran por disfrutar, una vez obtenida el alta médica, teniendo en cuenta que esta garantía abarcará como máximo a los quince primeros días de incapacidad laboral transitoria.

Sección Segunda: Permisos

Artículo 14. Permisos remunerados.

El trabajador, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el período de tiempo que a continuación se expone:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante tres días hábiles, que podrán ampliarse hasta seis cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

c) Durante tres días hábiles por traslado de su domicilio habitual a otra localidad y durante dos días hábiles para traslado de domicilio dentro de la localidad.

d) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes con la posterior justificación de la asistencia a éstos.

e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Los delegados de personal, miembros de comité de empresa y miembros del Comité de Seguridad e Higiene, por el tiempo y en la forma que se determine por la Ley.

Sección Tercera: Excedencias

Artículo 15. Excedencia voluntaria.

El trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar excedencia, sin derecho a retribución, de duración no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, por razones personales.

El trabajador solicitará el reintegro en la empresa treinta días antes de la finalización de la excedencia.

En el supuesto de excedencia por seis meses por los motivos reseñados en el Art. 80 del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, la empresa reservará el puesto de trabajo, a fin de que el reingreso sea automático.

En los demás supuestos, de no existir vacante, el trabajador podrá optar entre esperar a que se produzca u ocupar un puesto de trabajo de inferior categoría al suyo si lo hubiere, con el salario correspondiente a esta categoría y hasta tanto se produzca la vacante de la suya propia.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 16. Salario base.

Para el año 2008, el Salario Base es el que se fija para cada uno de los grupos en la tabla salarial Anexa I. Los incrementos acordados en el ámbito provincial son consecuencia de lo establecido en el IV Convenio General para el sector de Derivados del Cemento. Por tanto, el incremento salarial para el año 2009 y 2010, será el establecido en el Convenio Colectivo General para cada uno de los años.

Artículo 17. Antigüedad consolidada.

El complemento personal de antigüedad quedó consolidado manteniéndose invariable y por tiempo indefinido como complemento «ad personam», reflejándose en la nómina como complemento personal y bajo el concepto de antigüedad consolidada, obtenido conforme a lo establecido en el IV Convenio General para el Sector de Derivados del Cemento, y por las cuantías que para

cada una de las categorías se establecen en la tabla de antigüedad consolidada (Anexo II).

Dicha tabla mantiene el formato fijado en 1996, en base a categorías profesionales (no grupos), para así no generar confusión al respecto.

Artículo 18. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por razón de su cometido hubieran de desplazarse fuera del centro de trabajo, percibirán de las empresas los gastos que por ello se produzcan y ellos mismos justifiquen, sin que las cantidades que perciban sean inferiores a las siguientes:

Dieta completa: 43,89 euros.

Media dieta: 14,94 euros.

Artículo 19. Plus de distancia.

Cuando el trabajador tenga fijada su residencia a más de dos kilómetros de la localidad donde esté instalado el centro de trabajo, la empresa deberá abonarle por kilómetro recorrido la cantidad de 0,26 euros, deduciendo dos kilómetros de ida y otros dos de vuelta y tan sólo por dos viajes al día. Las empresas quedarán exentas de pagar el plus de distancia si facilitan a su personal medios suficientes y adecuados para el transporte de viajeros, dotados de las debidas condiciones de seguridad.

Artículo 20. Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia en la cuantía de 3,49 euros.

El plus de asistencia se abonará los días efectivamente trabajados.

Artículo 21. Plus de transporte.

El Plus de transporte para el año 2008, será de 1,86 euros por cada día de asistencia efectiva al trabajo.

Artículo 22. Complemento de puesto de trabajo.

Para el año 2008, el Complemento de Puesto de Trabajo será de 1,86 euros por cada día de asistencia efectiva al trabajo.

Este complemento tiene la consideración de compensable y/o absorbible por otros complementos de la misma naturaleza salarial que no figuren en el articulado del presente convenio colectivo.

Las empresas que pretendan absorber o compensar dicho Complemento deberán dar traslado de dicha decisión a la Comisión

Paritaria del Convenio, que resolverá en caso de discrepancia. Si en el seno de la misma no se resuelve, prevalecerá la decisión del Presidente de la Comisión.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Cuando se realicen, serán compensadas mediante descanso en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría, a elección del operario, a:

– Una hora y media de descanso.

– O bien una hora de descanso y media abonada a razón del valor de la hora normal.

– O bien abonada completamente, a elección del operario.

El valor de la hora extra es el que a continuación se señala:

Operarios	Valor hora extra 2008	Valor hora normal 2008
Grupo 3	12,26	9,43
Grupo 4	12,10	9,31
Grupo 5	11,93	9,17
Grupo 6	11,93	9,17
Grupo 7	11,57	8,90
Grupo 8	11,41	8,78

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas y el carácter de las mismas.

Aquellas empresas que por pacto con sus trabajadores tengan establecido un valor para la hora extraordinaria, acordado para 2008, que sea superior al establecido en este artículo, continuarán abonando la hora por el valor de dicho pacto.

La Comisión Paritaria intervendrá en las cuestiones que se susciten entre empresas y trabajadores en la aplicación de este artículo.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará a la totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio una paga extraordinaria en cada uno de los meses de julio y diciembre, abonándose el día 15 de los meses indicados.

Dichas pagas consistirán en 30 días de salario base al que se incrementará la «antigüedad consolidada» en el caso que se disfrute de este complemento personal, en los meses de julio y diciembre.

Estas gratificaciones no sufrirán reducción alguna en razón a los períodos que se permanezca de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 25. Primas a conductores.

Los conductores de las empresas afectadas por este Convenio, percibirán una prima de 79,93 euros mensuales, como compensación de los posibles desajustes de su jornada laboral que no exceda de 30 minutos diarios y que, dada la condiciones peculiares de este trabajo no es posible computar como horas extraordinarias.

Esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por ambas partes.

Artículo 26. Retirada del carnet de conducir a trabajadores cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos.

1.–En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador, se producirá la suspensión del contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el Art. 45 E.T.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador obtenga el permiso con los mismos efectos que en el caso anterior.

2.–En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable a la empresa, ésta deberá proporcionarle trabajo en otro puesto durante el tiempo en que dure la sanción, sin que tal privación sea causa de despido, y manteniéndole las mismas condiciones económicas. De igual modo, la empresa se responsabilizará del abono de las sanciones económicas impuestas al trabajador en el presente supuesto.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados, el trabajador deberá obtener nuevo permiso en el plazo de seis meses desde la

fecha en que le fue comunicada la pérdida de la vigencia de la autorización de conducción.

Si se superara este plazo, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador obtenga el permiso, con los efectos en el Art. 45 E.T. Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta de la empresa durante el tiempo citado anteriormente.

A estos efectos, la empresa deberá cerciorarse que el promotor y/o constructor de la obra a la que deba acudir cuente con los debidos permisos de acceso y corte de calles, si fueran precisos.

3.–El trabajador deberá acreditar ante la empresa los puntos de los que dispone su permiso de conducción, y deberá comunicar cualquier reducción de puntos cuando ésta se produzca, así como informar a la empresa de los períodos en los que se le ha suspendido el permiso de conducción, sea cual sea la causa que lo motive, aunque no será necesario que informe de la causa concreta de la suspensión.

Lo anterior es aplicable a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción.

4.–En el caso de pérdida de la totalidad de puntos asignados al trabajador titular por causas imputables en parte a la empresa y en parte al propio trabajador, las obligaciones y consecuencias establecidas en el presente artículo se aplicarán proporcional y porcentualmente según la responsabilidad imputable a cada parte. A estos efectos se producirá una reducción de jornada y salario directamente proporcional a la responsabilidad del trabajador.

Artículo 27. Hojas de salarios y cobro de salarios.

Se incluirán en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente.

Las empresas abonarán los salarios a sus trabajadores en metálico y dentro de la jornada laboral.

Esta forma de hacer efectivo el pago de los salarios podrá ser sustituida por cualquier otra u otra modalidad de pago que ambas partes pacten libremente.

Artículo 28. Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III al presente convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por Comercio Jaén (Federación

Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios)-AFADEYCO (Asociación Provincial de fabricantes de Derivados del Cemento y Comercio de Materiales de Construcción), sita en Avenida de Madrid, núm. 32, entreplanta, de Jaén, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste deberá ser fechado, sellado y firmado por Comercio Jaén, no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios)-AFADEYCO vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados. Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que les son propios.

2. Independientemente a lo anterior, con la comunicación de denuncia o extinción del contrato de trabajo, la empresa enviará al trabajador una propuesta del finiquito, expresando las cantidades y conceptos que debe cobrar.

3. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

Capítulo VI Mejoras Sociales

Artículo 29. Preferente colocación.

El trabajador que cause baja en su empresa por enfermedad o accidente laboral tendrá derecho, si se rehabilitara, de preferente colocación en su puesto de trabajo, otro de igual categoría o de categoría inferior, con el salario que corresponda al puesto que efectivamente ocupe.

En caso de que se le hubiese declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades si existe en la plantilla y está vacante.

Artículo 30. Indemnización por Incapacidad Temporal.

En la situación de baja del trabajador por accidente laboral y hasta que la Seguridad Social no garantice el cien por cien de la base reguladora del mes anterior, excluida la prorrata de las pagas extras, la empresas tienen la obligación de completar la prestación hasta alcanzar la cuantía de dicha base reguladora excluida la prorrata de las pagas extras, desde el primer día de la baja hasta el máximo de 18 meses.

En la situación de baja por enfermedad común se establece igual obligación siempre que la baja sea de quince o más días ininterrumpidos, en cuyo caso se abonará este complemento a partir de dicho día de la baja y hasta un máximo de dieciocho meses.

En situación de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que la misma requiera hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización o reposo domiciliario debidamente ordenado por el médico competente, se abonará desde el primer día de baja el cien por cien de las retribuciones ordinarias.

Artículo 31. Seguro de accidente y otras contingencias.

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: 4.042 euros.

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

Año 2008: 46.000 euros.

Año 2009: 48.000 euros.

Año 2010: 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, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

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

Artículo 32. Jubilación anticipada.

Las empresas, en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema, se comprometen a facilitar a los trabajadores la jubilación anticipada desde los 60 años con el acuerdo de ambas partes.

Artículo 33. Premio por jubilación.

A los trabajadores que al jubilarse lleven un mínimo de 5 años ininterrumpidos al servicio de la empresa, se les abonará una cantidad consistente en tres mensualidades de sus ingresos.

Artículo 34. Reconocimiento médico.

Las empresas que, por sí mismas o por medio de sus entidades aseguradoras, no tengan establecido este servicio, posibilitarán el reconocimiento médico anual a sus trabajadores que así lo soliciten en los servicios de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sin pérdida del salario correspondiente al tiempo que para ello se precise.

De ser varios los que deseen someterse a este reconocimiento, se establecerán los turnos adecuados.

Capítulo VII Garantía Sindical

Artículo 35. Garantía sindical.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia en cada momento.

Capítulo VIII Seguridad e Higiene

Artículo 36. Vigilantes de Seguridad e Higiene.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a cumplir todas las normas que inciden en la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a facilitar dos equipos de ropa de trabajo al año (chaquetones, parcas, chalecos, etc.), que se entregarán en el mes de enero. Si por la naturaleza del trabajo fuesen necesarios más de dos equipos de ropa anuales, las empresas facilitarán los que sean precisos, siempre que el trabajador entregue las prendas deterioradas.

Igualmente, las empresas facilitarán, si el puesto de trabajo lo requiere, dos pares de botas al año, adecuadas a la actividad a realizar por el trabajador.

Artículo 38. Desgaste de gafas.

La empresa facilitará protección o gafas de seguridad graduadas al personal de fabricación directa que lo solicite, siempre que el puesto de trabajo lo requiera, y para su uso exclusivo en el centro de trabajo, con un máximo de unas gafas cada dieciocho meses.

Capítulo IX Contratación

Artículo 39. Contratación.

En materia de contratación en general se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable, así como al contenido de lo estipulado en el IV Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento y a lo establecido en el presente convenio colectivo provincial.

Artículo 40. Contratos indefinidos.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo (o normativa que lo sustituya), o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 41. Contrato eventual por especiales circunstancias en la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 42. Jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 113 del Convenio General.

a.–Jubilación.

El trabajador que haya alcanzado la edad de 64 años podrá jubilarse de acuerdo con su empresa, comprometiéndose ésta a contratar mediante un contrato de interinidad a otro trabajador por el tiempo que corresponda hasta cubrir lo que falte para los 65 años del trabajador jubilado.

b.–Jubilación Parcial y Contrato de Relevo.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y del

artículo 12.6 del R.D.L. 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, y como medida de rejuvenecimiento de las plantillas y relevo generacional se insta a la utilización de la modalidad de Jubilación Parcial prevista legalmente en los siguientes términos:

1.–Los trabajadores que pretendan acceder a esta modalidad de Jubilación Parcial, deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista para el inicio de la Jubilación Parcial.

2.–Una vez recibido el preaviso, la empresa, constatada la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos legalmente para dicho supuesto de jubilación anticipada, aceptará la tramitación de la solicitud de acuerdo con las previsiones y obligaciones legales, siempre que el trabajador solicitante este encuadrado entre los grupos IV y VIII, ambos inclusive, de clasificación de los del Capitulo V del 4.º Convenio General. De estar encuadrado el trabajador solicitante entre los Grupos O y III, ambos inclusive, será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador.

3.–En cualquier caso, se fija como límite máximo de trabajadores en situación de jubilación parcial anticipada en la empresa, el 10% de la plantilla para empresas menores de 50 trabajadores y del 8% para empresas de más de 50 trabajadores, entendiéndose este porcentaje sobre los trabajadores adscritos a los grupos IV a VIII.

4.–El acogimiento a la jubilación anticipada prevista en el apartado a) de este mismo artículo, será incompatible con la previsión de jubilación parcial regulada en este apartado b). Asimismo operará idéntica incompatibilidad si la opción elegida es la del apartado b) (jubilación parcial) respecto de la opción prevista en el apartado a) (jubilación anticipada a los 64 años).

5.–La empresa y el trabajador podrán acordar la prestación continuada del trabajo efectivo en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial mediante la fórmula de concentración del trabajo efectivo en jornada completa.

6.–Hasta que los trabajadores(as) jubilados(as) parcialmente, se jubilen totalmente o alcancen la edad ordinaria de jubilación (en la actualidad los 65 años), las empresas deberán mantener un contrato de relevo de conformidad con los requisitos que establezca la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

7.–Finalizado el contrato de relevo, el trabajador relevista tendrá derecho a la percepción de una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, como si de un despido objetivo procedente se tratase, de acuerdo a lo regulado en el Art. 51.8 del R.D.L. 1/1995, salvo que la empresa le proponga al trabajador relevista la transformación del contrato en indefinido, acepte o no dicha transformación el trabajador relevista.

8.–En todo caso esta materia se ajustará en cada momento a los términos que la legislación vigente contemple.

9.–Por las especiales características de esta modalidad de contratación (temporal y a tiempo parcial) este tipo de contratos, tanto del relevista como del trabajador jubilado parcialmente no computaran a los efectos de cálculos de índices o porcentajes de temporalidad y/o de contratos a tiempo parcial.

Capítulo X Vigilancia e Interpretación del Convenio

Artículo 43. Comisión Paritaria.

A efectos de solucionar las cuestiones o divergencias que se susciten con motivo de la interpretación del convenio, se constituye una comisión paritaria de interpretación compuesta de cuatro vocales, dos designados por la representación empresarial y otros dos por la representación de los trabajadores.

La resolución de las cuestiones formuladas a la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias, habrá de emitirse en un plazo máximo de treinta días desde la constitución de la misma dejando abierta la vía jurisdiccional competente.

Esta comisión estará facultada para designar un presidente en aquellos casos en que lo considere oportuno y actuará como secretario de la misma el vocal que por ella se designe, señalándose a efectos de notificaciones los siguientes domicilios:

AFADEYCO-Comercio Jaén (F.E.J.-Comercio y Servicios): Avda. de Madrid, 32-Pral. U.G.T.: Paseo de la Estación, 30-2.º. CC.OO.: Castilla, 8.

Todos ellos de Jaén capital.

Sólo a los efectos del traslado preceptivo establecido para las empresas en el artículo 22 «Complemento por puesto de trabajo» de su decisión a la Comisión Paritaria del convenio, se entenderá como domicilio de ésta el siguiente:

Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial para la actividad de Derivados del Cemento.

Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Paseo de la Estación, 30-6.ª Plta.-Jaén.

Artículo 44. Ayuda social.

Esta ayuda social tendrá la consideración de concepto extrasalarial que en ningún caso será parte integrante del cálculo del salario diario del trabajador a efectos de cálculo de indemnización por cese de aquél (sea cual fuese el motivo), cálculo de posibles salarios de tramitación, cálculo de pagas de vacaciones, etc.

El derecho consolidado de la ayuda que se abone vendrá limitado por las condiciones que se determinan en el presente artículo y se mantendrá hasta tanto en cuanto los requisitos para su percepción se mantengan.

La ayuda social se constituirá siempre que existan trabajadores que acrediten tener a su cargo cónyuge o hijo con minusvalía que necesiten del auxilio de una tercera persona, que convivan en el domicilio del trabajador y pertenezcan a la unidad familiar.

El minusválido que genere el derecho para recibir la presente ayuda social no tendrá ingresos superiores a 7.200 euros brutos anuales, independientemente de la naturaleza de éstos.

El importe de la ayuda social será de 52,48 euros brutos mensuales por trabajador, y sólo por un familiar, independientemente que acredite tener más de una persona en tales circunstancias.

Los requisitos que han de darse para la percepción de la ayuda social deberán ser suficientemente acreditados a través, entre otros documentos, del correspondiente certificado de la agencia tributaria, copia consultada del libro de familia, certificado de nacimiento, certificado de empadronamiento o cualquier otro que acredite las circunstancias expuestas.

Cláusulas adicionales:

Primera.–Descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento de nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderá los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En la misma forma, será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria

Provincial.

En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y, dentro de los siguientes 10 días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia del la aplicación de esta cláusula.

En el caso de no existir representantes de los trabajadores se aplicará el procedimiento regulado en el punto b) siguiente.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria Provincial en el plazo de los 5 días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria Provincial se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de los auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria.

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

En todo caso, deben entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligada la empresa afectada por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional. No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder

a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores; para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en el convenio durante el tiempo que dure la aplicación de esta cláusula.

Segunda.–Cláusula de garantía.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio el Índice de Precios al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el previsto por el Gobierno, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de cada año de vigencia. La revisión producida en su caso servirá de base para la fijación de los salarios del año siguiente.

A tal fin, la Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO

Tabla Salarial para el año 2008

NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS	CLASIFICACIÓN EXTINGUIDA POR CATEGORÍAS (✱)	AÑO 2008 SALARIO BASE MES	AÑO 2008 SALARIO BASE DÍA	AÑO 2008 TOTAL ANUAL (✱✱)
1	Licenciado, Ingeniero o Arquitecto	1.903,87		28.233,17
2	Perito o Ayudante de Ingeniero y Jefe de Administración de 1.ª	1.385,65		20.978,09
	Jefe de Personal y Practicante			
	Jefe de Administración de 2ª			
	Encargado general de fábrica			
	Delineante o dibujante superior			
	Oficial de 1ª Administrativo, Delineante o dibujante de 1ª y Jefe de Almacén	1.105,66	36,42	17.058,23
	Encargado de taller o sección			
	Contramaestre y Analista de 1.ª			
	Capataz			
4	Oficial de 2.ª Administrativo	1.069,74	35,24	16.555,35
	Analista de 2.ª			
	Oficial de 1.ª			
5	Conserje y Telefonista	1.052,76	34,68	16.317,63
	Calcador			
	Auxiliar Administrativo			
	Oficial de 2.ª			
6	Vigilante, Almacenero y Guarda Jurado	1.052,76	34,68	16.317,63
	Listero			
	Ordenanza y Portero			
	Auxiliar de laboratorio			
	Ayudante			
	Especialista			
7	Peón Especialista	1.030,96	33,96	16.012,43
8	Peón Ordinario		33,17	15.676,24
	Personal de Limpieza (euros/hora)		8,30	
(✱✱✱)	Aprendiz de primer año		32,82	15.527,49
	Aprendiz de segundo año			
(✱✱✱✱)	Trabajadores hasta 18 años	619,40	20,40	10.248,99
	Aspirante hasta 18 años	619,40	20,40	10.248,99
	Pinche hasta 18 años	623,51	20,54	10.308,49

(*) Las categorías profesionales, en cumplimiento del IV Convenio Estatal del

sector, han quedado extinguidas, estableciéndose en su lugar grupos profesionales. Se mantiene en la presente tabla dichas categorías para, a título informativo y orientativo, se conozca la inclusión de cada una de aquellas en los actuales grupos.

(**) El total anual incluye el Salario Base, Plus de asistencia, Plus de Transporte y Complemento de Puesto de Trabajo.

(***) Remuneración establecida conforme al Art. 23 del IV Convenio Estatal.

(****) Las categorías de «Trabajadores de hasta 18 años», «Aspirante hasta 18 años» y «Pinche hasta 18 años» han sido suprimidas por el IV Convenio Estatal. A partir del 1-1-2008 no se podrán realizar contrataciones con estas categorías. De existir alguna empresa con contrato formalizado antes del 1-1-2008 con trabajador con alguna de estas categorías, transitoriamente se mantendrá el mismo con referidas categorías hasta que el trabajador alcance los 18 años.

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	2008/EUROS
Art. 18.–Desplazamientos y dietas:	
Dieta completa	43,89
Media dieta	14,94
Art. 19.–Plus de distancia	0,26
Art. 20.–Plus de asistencia	3,49
Art. 21.–Plus de transporte	1,86
Art. 22.–Complemento de Puesto de Trabajo	1,86
Art. 23.–Valor hora extras:	
Grupo 3	12,26
Grupo 4	12,10
Grupo 5	11,92
Grupo 6	11,92
Grupo 7	11,57
Grupo 8	11,41
Art. 23.–Valor hora normal:	
Grupo 3	9,43
Grupo 4	9,31
Grupo 5	9,17
Grupo 6	9,17
Grupo 7	8,90
Grupo 8	8,78
Art. 25.–Prima a conductores	79,93
Art. 44.–Ayuda social	52,48

ANEXO II

Tabla de Antigüedades Consolidadas

Categorías	Valor Bienio Mensual/Euros	Valor Quinquenio Mensual/Euros
GRUPO II		
Personal Titulado:		
Ingeniero o Arquitecto	47,16	66,03
Licenciado	47,16	66,03
Perito o Ayudante de Ingeniero	34,32	48,06
Practicante	32,85	45,98
GRUPO III		
Empleados:		
Jefe de Administración de 1.ª	34,32	48,06
Jefe de Personal	32,85	45,98
Jefe de Administración de 2.ª	29,88	41,84
Oficil de 1.ª	27,00	37,81
Oficial de 2.ª	25,52	35,73
Auxiliar	25,00	35,00
Telefonista	25,00	35,00
Aspirante hasta 18 años (ptas/día)	0,57	0,80

Categorías	Valor Bienio Mensual/Euros	Valor Quinquenio Mensual/Euros
Técnicos no titulados:		
Encargado general de fábrica	29,55	41,37
Delineante o dibujante superior	27,56	38,59
Delineante o dibujante de 1.ª	27,00	37,81
Delineante o dibujante de 2.ª	25,57	35,79
Calcador	25,00	35,00
Aspirante hasta 18 años	14,61	20,45
Encargado de taller o sección	27,00	37,81
Contramaestre	25,57	35,79
Analista de 1.ª	25,57	35,79
Analista de 2.ª	25,00	35,00
Auxiliar de laboratorio	24,68	34,55
Personal subalterno:		
Conserje	25,00	35,00
Ordenanza	24,68	34,55
Portero	24,68	34,55
Personal de Limpieza (Ptas./hora)	1,54	2,15
Jefe de Almacén	25,00	35,00
Almacenero	24,68	34,55
Vigilante	24,68	34,55
Guarda Jurado	24,68	34,55
Listero	24,68	34,55
Trabajadores hasta 17 años	13,14	18,39
Trabajadores de 17 años	14,61	20,45

Categorías	Valor Bienio Diario/Euros	Valor Quinquenio Diario/Euros
GRUPO IV		
Operarios:		
Capataz	0,87	1,21
Oficial de 1.ª	0,85	1,20
Oficial de 2.ª	0,84	1,18
Ayudante	0,84	1,17
Especialista	0,84	1,17
Peón Especialista	0,82	1,15
Peón Ordinario	0,82	1,15
Aprendiz de primer año	0,63	0,89
Aprendiz de segundo año	0,72	1,00
Aprendiz de tercer año	0,80	1,12
Pinche hasta 17 años	0,44	0,61
Pinche de 17 años	0,49	0,61

Anexo III

Recibo de finiquito de la relación laboral

Recibo Finiquito núm.: .....

Don .....que ha

trabajado en la Empresa ……desde

..... hasta ....., con la categoría de ……, declaro

que he recibido de ésta, la cantidad de ..... euros (..... euros), en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa. Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En……, a …… de ..... de .....El trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Se hará constar SÍ o NO, según proceda.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por COMERCIO JAÉN (Federación

Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

Fecha de expedición:

En Jaén, a ..... de .....de .....Sello y firma:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de COMERCIO JAÉN (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO IV

CALENDARIO LABORAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO - AÑO 2009

MESES/DIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ENERO	F	A			A	F	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	
FEBRERO		7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	F	-	-	-
MARZO		7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4
ABRIL	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	F	F			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	-
MAYO	F			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4		
JUNIO	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	-
JULIO	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7
AGOSTO			7	7	7	7	7			7	7	7	7	7	F		7	7	7	7	7			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4
SEPTIEMBRE	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	-
OCTUBRE	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			F	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	
NOVIEMBRE		F	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	-
DICIEMBRE	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			F	F	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4	7 3/4			7	7	7	A	F			7	7	7	A
MESES/DÍAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

SÁBADOS Y DOMINGOS | F FESTIVOS DE ANDALUCÍA | A FESTIVOS POR AJUSTE DE CALENDARIO

- En este calendario, que tiene el carácter de supletorio para aquellas empresas que no hayan formalizado el suyo propio conforme a lo establecido en el artículo 8º de este convenio, se han tenido en cuenta 21días hábiles de vacaciones (162 3/4 horas).

- Hay que descontar los dos días de fiesta de cada localidad (15 1/2 horas).

- Se determinan los días 2 y 5 de enero, así como 24 y 31 de diciembre como días festivos por ajuste de calendario.

- Desde el día 15 de Junio hasta el 21 de agosto, ambos inclusive, la jornada laboral será de 7 a 14 horas, con la excepción de los trabajadores con trabajo a turnos.

– En este calendario, que tiene el carácter de supletorio para aquellas empresas que no hayan formalizado el suyo propio conforme a lo establecido en el artículo 8.o de este Convenio, se ha tenido en cuenta 21 días hábiles de vacaciones (162 3/4 horas).

– Hay que descontar los dos días de fiesta de cada localidad (15 1/2 horas).

– Se determinan los días 2 y 5 de enero, así como 24 y 31 de diciembre como días festivos por ajuste de calendario.

– Desde el día 15 de junio hasta el 21 de agosto, ambos inclusive, la jornada laboral será de 7 a 14 horas, con la excepción de los trabajadores con trabajo a turnos.