CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE GRANADA (AÑOS 2006-2009)

Capítulo I. Ámbitos de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Eficacia y alcance obligacional.

El presente convenio, respetando la estructura de negociación colectiva, atribución de competencias según los ámbitos y reserva material de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio General de Derivados del Cemento, será de aplicación a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito funcional y personal del mismo (Art. 9 y 10) en el ámbito geográfico de toda la provincia de Granada.

Artículo 2. Ámbito territorial, funcional y personal.

Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Granada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito funcional.

A las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

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

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

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

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

Ámbito personal.

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito

funcional descrito en los párrafos precedentes de este artículo 2º. Se exceptúa de su aplicación a quiénes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será desde el 01- 01-2006 al 31-12-2009, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, entendiéndose prorrogado por periodos sucesivos de un año, salvo que cualquiera de las partes signatarias lo denuncie antes de la fecha de vencimiento, bajo comunicación escrita ante la Delegación en Granada de la Consejería de Empleo.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2006.

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

Si durante la vigencia de este Convenio General se produjeran acuerdo intersectoriales o sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos. De igual forma se procederá en el supuesto de que se dictarán normas como consecuencia de acuerdos entre todas las organizaciones empresariales y sindicales en las que están confederadas o integradas las organizaciones firmantes, siempre que dichas modificaciones o inclusiones sean expresamente acordadas por las organizaciones integrantes del vigente Convenio Provincial.

Artículo 4. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y las atribuciones de competencia contempladas en los artículos 2 y 3 del Convenio General, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1.- La concurrencia entre convenios de diferente ámbito según lo acordado en el ámbito superior.

2.- No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Ordenación y organización del trabajo.

Artículo 5. Dirección y control del trabajo.

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar en cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permiten los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario entre otras las siguientes:

a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.

b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo.

La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.

e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendada al trabajador.

f) El cambio del puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.

g) El introducir, durante cualquier periodo de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.

h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.

i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.

j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Artículo 6. Prestación del trabajo.

1.- El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro general cometido de su competencia profesional.

Deberá asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenio en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecidos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quiénes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4.- Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5.- Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 7. Trabajo “A tiempo o jornada”.

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo o jornada” en la que la redistribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen el presente Convenio Colectivo

siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 8. Trabajo a tarea.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 9. Trabajo a destajo.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atienden a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 10. Trabajo a prima o incentivo.

Las empresas podrán establecer para los trabajadores no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajo en la ejecución de la obra técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posterior es y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo

que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 11. Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Actividad normal: se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculando por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas “muestreo de trabajo”

b) Actividad óptima: es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

c) Rendimiento normal: es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

d) Rendimiento óptimo: es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

e) Tiempo máquina: es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

f) Tiempo normal: es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

g) Trabajo libre: es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.

h) Trabajo limitado en actividad normal: es aquél en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser

debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o a las condiciones del método operario. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como sise trabajase a actividad normal.

i) Trabajo limitado en actividad óptima: la actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el “tiempo máquina” realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 12. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

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

a) Grado de especialización que en el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.

e) La calidad de los materiales empleados.

f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.

g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 13. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1º. La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si

los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organizar el trabajo, acompañando la información necesaria.

2º. Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial o Autonómico correspondiente. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado. Transcurridos 15 días desde la solicitud el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

3º. El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará al trabajador el salario medio que viniese percibiendo.

4º. Antes de terminar el período de prueba, los representantes de los trabajadores, o éstos si no los hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la dirección de la Empresa.

5º. En el plazo de 15 días, después de recibir el escrito mencionado, la empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la jurisdicción competente, prolongándose el período de prueba en tanto está no se pronuncie.

6º. Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 14. Revisión o modificación de los sistemas.

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la empresa o a petición de los representantes de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1º. Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2º. Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3º. Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4º. Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5º. Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

Artículo 15. 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 fijen en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo V, clasificación profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo.

No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

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

Capítulo III. Contratación.

Artículo 16. Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio se realizará como norma general a través de contrato escrito.

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

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

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

Artículo 17. Contratación.

Una vez considerado apto, simultáneamente al inicio de la relación laboral, el trabajador contratado deberá ser inscrito a través del sistema RED o de cualquier otro que utilice la Seguridad social, debiendo aportar para ello la documentación necesaria, y firmando el susodicho documento.

Artículo 18. Período de prueba. Tiempo máximo.

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

(Grupo 1) 6 meses.

(Grupo 2) 3 meses.

(Grupo 3) 2 meses.

(Grupo 4) 1 mes.

(Grupo 5, 6, 7 y 8) 15 días naturales.

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

2º. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de la antigüedad.

3º. La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 19. Modalidades de contratación.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad este completada en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 20. Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 21. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

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

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

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

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 22. Contrato a tiempo parcial.

1º. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el art. 16 del presente Convenio

Colectivo Provincial, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual correspondiente.

Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de contrato de relevo.

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

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

Artículo 23. Contratos en prácticas y de formación.

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contempla en el art. 23 del Convenio Colectivo General, se procederá al estudio, negociación y firma de los acuerdos que las partes convengan en materia de desarrollo de los contratos formativos y en prácticas.

En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio Colectivo General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el art.11 del E.T., salvo las siguientes especiales características:

En ningún caso los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al (Grupo 6) del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del Convenio Colectivo General, vigentes en cada momento.

***Contrato en prácticas:**

Se fijan en las tablas anexas los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, remuneraciones brutas anuales asignadas al Grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del Convenio Colectivo Provincial, vigentes en cada momento.

*** Contrato de formación:**

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus

posibles prórrogas deberán formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas.

También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas circunstancias no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

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

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

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo.

El 15% del total de la jornada se dedicará a la formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo se especificará el contrato formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

D) Les serán de aplicación los salarios mínimos sectoriales del Convenio Provincial correspondiente al Grupo 6 de las tablas.

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

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

E) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial,

con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 24. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

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

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

Artículo 25. Contratos de relevo.

De acuerdo con lo establecido en el art. 12,6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador

relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 26. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

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

2.- A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Artículo 27. Garantías de las condiciones laborales.

Las empresas tienen la obligación de entregar a los trabajadores desde el primer momento de su incorporación al puesto de trabajo, una fotocopia del alta debidamente diligenciado por el organismo competente.

Si el trabajador causa baja en la empresa, ésta queda obligada a entregar, junto con una fotocopia del parte de baja diligenciado por el organismo competente un certificado en el que se haga constar los días por él cotizados, así como las cuantías de las bases establecidas, antes de los 6 días hábiles siguientes a la fecha de su baja.

A estos efectos, cuando la baja sea a petición propia, los impresos de la certificación del desempleo deberán ser entregados en la empresa el día hábil siguiente al del cese.

Artículo 28. Finiquitos.

Las empresas entregarán a los trabajadores que causen baja en la misma, con una antelación mínima de dos jornadas hábiles a la fecha del cese, copia del recibo de finiquito de su liquidación.

En los supuestos de la extinción de la relación laboral a voluntad del obrero o su incorporación al servicio militar, éste habrá de notificar su cese a la empresa con la antelación mínima de ocho días, a fin de poder dar cumplimiento en lo previsto en el párrafo anterior. Cualquiera que sea la causa que origine la baja del trabajador, la empresa estará obligada a entregar al trabajador fotocopia del TA2/S de la Seguridad Social.

Capítulo IV. Clasificación por grupos profesionales.

Artículo 29. Criterios generales.

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

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

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

4.- Todos los trabajadores afectados por este convenio 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 más apropiada.

III. Autonomía.

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

IV. Complejidad.

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

a) Dificultad en el trabajo.

Este 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 unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a

alcanzar en su campo.

Formación:

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

- Puestos de trabajo:

*** Técnicos:**

Director técnico.

Titulados superiores.

*** Empleados:**

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR. HH.

Director producción.

- Relación de actividades y tareas.

En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los Titulados Superiores 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 unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices

generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

- Formación:

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

- Puestos de trabajo:

*** Técnicos:**

Titulados medios.

Empleados.

Jefe administración.

Jefe ventas.

Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

- Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

* Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de

datos.

* Análisis de sistemas de informática.

* Responsables de la red de ventas.

Grupo 3.

- Definición:

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

- Formación:

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

* 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.

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 de más de 20.000 kg.

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

Grupo 6.

- Definición:

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

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

- 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.

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.

- Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional:

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

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

- Periodo de adaptación:

Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo capítulo de clasificación profesional se aplicarán con fecha 1 de enero de 2007, y con carácter retroactivo a dicha fecha.

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

Capitulo V. Normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 30. Movilidad funcional.

Con la vigencia temporal que se contempla en el capítulo VI del Convenio General y, hasta tanto se acuerden el contenido y desarrollo del citado capítulo, la movilidad funcional de los trabajadores en el ámbito del presente convenio se ajustará al siguiente contenido.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Hasta tanto se desarrollen las previsiones del capítulo V del convenio general, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio y promoción profesional.

Artículo 31. Trabajos en categoría superior.

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se

encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

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

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

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de preparase para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Artículo 32. Trabajos en categoría inferior.

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

2.- A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3.- Si el destino de inferior categoría profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

Artículo 33. Movilidad geográfica.

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

a) Desplazamientos.

b) Traslados.

Artículo 34. Desplazamiento.

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

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

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

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

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Disminuidos físico y psíquicos.

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

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

A = hasta 15 días.

B = de 16 a 30 días.

C = de 30 a 90 días.

D = más de 90 días.

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130

Dentro de la Comunidad Autónoma y				
dentro del Estado Español	72	72	72	130

(SP = sin preaviso).

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

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

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

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

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

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

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

Artículo 35. Condiciones de los desplazamientos.

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte,

el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

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

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

Artículo 36. Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

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

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

Artículo 37. Desplazamientos y traslados voluntarios.

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

Artículo 38. Supuestos especiales.

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

Artículo 39. Otros supuestos de traslados.

1º. En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2º. En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo

previsto para traslados individuales en este capítulo.

Capítulo VI. Jornada de trabajo.

Artículo 40. Jornada.

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante los años 2006 y 2007 será de 1.740 horas anuales y para el 2008 y 2009 será de 1.736 horas anuales.

B) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

C) La distribución semanal de la jornada contemplada en los párrafos anteriores, así como el descanso semanal queda establecida en el calendario laboral que se une como anexo al presente convenio.

D) En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada fijada en Convenio Colectivo, se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

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

F) En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en un lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de convenio provincial o, en su caso autonómico de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 41. Distribución de la jornada.

1.-

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

b) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, Cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

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

de Interpretación de Convenio Provincial correspondiente y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

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

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

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

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

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

5.- Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajo a turnos. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET.

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

Artículo 42. 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 quiénes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato 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 43. Turnos y relevos.

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 44. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 40, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 41.

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

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

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

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 45. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible.

El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente convenio.

Artículo 46. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, de los cuales al menos 21 serán laborables.

Las Empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos rotativos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de 4 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 periodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute del período de 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.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación

de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de I.T. de ser aquélla de superior cuantía.

Capítulo VII. Estructura salarial.

Artículo 47. Estructura económica.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial, según tablas acordadas al efecto. (Anexo III).

Estas tablas tendrán la consideración de remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición.

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

- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

- De puesto de trabajo.

- De cantidad o calidad de trabajo.

- Pagas extraordinarias.

- Vacaciones.

- Complementos de convenio.

- Horas extraordinarias.

- Antigüedad consolidada.

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

Clausula de garantía salarial.

1º) Durante la vigencia del presente Convenio Provincial, las tablas salariales, se incrementarán en el porcentaje establecido a nivel estatal. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de cada año.

En el supuesto de que a 31 de diciembre de cada año, el Índice de Precio de Consumo (IPC), supere en el conjunto del año el 2%, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, en la cuantía que exceda del porcentaje anteriormente especificado.

Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos desde el día 1 de enero de cada año de vigencia. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del siguiente año de vigencia de este Convenio Provincial.

2º) Anualmente se revisará por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio Provincial, los porcentajes relativos a IPC previsto por el Gobierno así como a los años que corresponda la aplicación de esta cláusula de revisión salarial.

Las partes se comprometen a aplicar los incrementos salariales que se hayan pactado o puedan pactarse a nivel estatal.

Artículo 48. Distribución y composición de la estructura económica.

La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, al 75% del total de las tablas del convenio por cada nivel o grupo.

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 47, no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas del convenio para el nivel de peón ordinario (el grupo 8) en el valor que se corresponde con el nivel o grupo.

Cuando así procediera, el complemento de convenio ocupara el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 49. Devengo de salario.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en las tablas anexas del presente convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 50. Pago de salario.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el Anexo II del presente Convenio, quedando, por tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos 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 51. 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 de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales que se recogen en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 52. Complemento de convenio.

El complemento denominado de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel o grupo figure en las Tablas de este Convenio, dicho complemento es cotizable a todos los efectos.

Se devengará también en los días de vacaciones y en los procesos de IT.

Artículo 53. 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 fijado en este Convenio Provincial, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 54. Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por 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 o nocturnidad.

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

Artículo 55. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

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

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

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

4º. Se creará una comisión de trabajo que elaborará un estudio de aquellas actividades y labores que se consideren excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, para que una vez ultimada se incluya dentro del texto del Convenio Provincial.

Artículo 56. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que

corresponda según las tablas salariales.

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

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

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

- La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de las 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Estos trabajadores no podrá realizar horas extraordinarias.

- Los trabajadores nocturnos deberá contar en todo momento con la debida protección en materia de salud y seguridad adaptada a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención adecuados.

- 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 57. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o 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 58. Gratificaciones extraordinarias.

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

- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30

de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

- Devengo de las pagas:

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

Paga de navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

- La cuantía de dichas gratificaciones será la establecida en las tablas salariales del Anexo III, pactadas anualmente para el periodo de referencia, más la antigüedad consolidada, así como el promedio de las primas destajos o incentivos, si los hubiere, en los días naturales de los tres meses inmediatamente anteriores al mes de abono.

- 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 59. Complemento de vacaciones.

1º. Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial que se retribuye el periodo de vacaciones anuales a los trabajadores.

2º. 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 vacaciones, así como la antigüedad consolidada, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3º. 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.

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

5º. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. No obstante dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si a vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación

de Incapacidad Temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

6º. El abono de los salarios correspondientes al período de vacaciones, se hará efectivo al inicio de las mismas.

Artículo 60. Horas extraordinarias.

1º. 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.

2º. Las horas extraordinarias que se permuten por períodos de descanso tendrán una equivalencia de 1,50 por hora realizada. La fecha de período de disfrute se realizará de mutuo acuerdo entre las partes.

3º. Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de 1 hora ordinaria.

4º. El importe del valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar un 50% al valor hora ordinaria anual.

5º. La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6º. Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 01.03.83.

7º. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes, 80 al año.

Artículo 61. Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad.

1º. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica en lo referente a este sector de actividad, como en los convenios colectivos desarrollados para su aplicación.

2º. Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes

y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de este convenio, tuviese cada trabajador.

Al importe anterior así determinado, se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor del mismo, calculándose por exceso o defecto a años completos.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirá modificación en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la "antigüedad consolidada", no siendo susceptible de absorción o compensación.

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, en este convenio, se establece el importe económico equivalente a seis años de antigüedad (esto es dos bienios y dos quintos de un quinquenio) en función de los módulos, importes, o porcentajes fijados en su defecto en los porcentajes de la Ordenanza Laboral para la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970.

d) El resultado de la antigüedad de seis años, calculado de conformidad con lo previsto en el apartado c) se dividirá en tres años.

e) A efecto de carácter informativo figurará en tabla anexa el importe anual en euros, por niveles, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 62. Complemento no salarial. (Gastos de locomoción).

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

2º. El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será igual cuantía para todos los grupos según los valores que se fijan en las tablas salariales pactadas anualmente para el periodo de referencia.

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

Artículo 63. Dietas/medias dietas.

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

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

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

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

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

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Km. del centro de trabajo.

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

6º. El importe de la dieta completa y de la media dieta, será el establecido en las tablas salariales del Anexo III, pactadas anualmente para el periodo de referencia.

El importe de la dieta completa será elegido por el trabajador sobre las dos opciones fijadas en dichas tablas.

Artículo 64. Disposiciones comunes.

Las retribuciones que vengan percibiendo cada trabajador afectado por el presente convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 65. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio Provincial.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales

totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

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

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

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del plan general contable, así como los gastos e ingresos financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería.

Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos.

Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento.

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

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo correspondiente.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este

artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación de este Convenio Colectivo.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

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

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

1.4. Plan de viabilidad de la empresa.

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

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

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

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación. La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los 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 Mixta del Convenio colectivo correspondiente se tomarán por unanimidad.

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

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

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

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

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

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

Capítulo VIII. Faltas y sanciones.

Artículo 66. Régimen disciplinario.

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

Artículo 67. Graduación de faltas.

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

Artículo 68. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

7.- La embriaguez ocasional.

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

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

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

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

Artículo 69. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3.- Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

9.- El quebranto o violación del secreto de reserva obligada sino se producen

perjuicios a la Empresa.

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

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

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

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

14.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de trabajo.

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

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

Artículo 70. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.- Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al

trabajador.

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

Artículo 72. Sanciones.

1º. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

* Amonestación verbal.

* Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

c) Faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

* Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

4º. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 73. Prescripción.

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

Artículo 74. Expediente contradictorio.

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

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

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

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

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado.

Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

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

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

Capitulo IX. Seguridad y salud y medioambiente en el trabajo.

Artículo 75. Condiciones generales.

1.- Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y

accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2.- Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (ANEFHOP y FEDECE) firmantes de este convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

* Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

* Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

* Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

* Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

* Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

* Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

* Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A. Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del convenio y

previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

B. Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurran.

C. Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3.- Organización preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4.- Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de

la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

5.- Vigilancia de la salud.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1.- Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2.- Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el servicio de prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

3.- Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4.- Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5.- Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4º del artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

6.- Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana.

Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7.- Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hallan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6.- Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1.- Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2.- Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran.

Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7.- Formación.

Se definen adecuados en el ámbito de este convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger

entre otras:

* Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

* Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

* Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

* Técnicas preventivas de oficio y función.

* Medios, equipos y herramientas.

* Interferencias en actividades.

* Derechos y obligaciones.

* Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 76. Delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

* De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

* De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

* De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

* El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

* La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

* Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

* Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 77. Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo donde existan más de treinta trabajadores y menos de cincuenta se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 78. Situaciones especiales de riesgo.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 79. Derecho a expediente contradictorio.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, lo miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 80. Agentes sectoriales de prevención.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar en el sector la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El desarrollo de esta estrategia y su implantación en el sector de derivados del Cemento de España deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2007.

Capitulo X. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 81. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo V, (cuadro de permisos y licencias).

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

acreditarán en su momento suficientemente.

Por fallecimiento de un trabajador en activo en la empresa ésta concederá las horas necesarias a fin de que asista todo empleado que quiera al acto del sepelio.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que constan inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 82. Fiestas.

Tendrá la consideración de fiesta abonable y no recuperable el día del Santo Patrón de la localidad donde esté enclavado el centro de trabajo, así como el día laborable inmediato posterior o anterior a dicha festividad.

En las localidades donde no se celebren fiestas patronales, los dos días de vacaciones se fijarán acuerdo entre las partes y en defecto de dicho acuerdo se estará a lo establecido en el calendario laboral.

Los días festivos que coincidan con una fiesta local, los empresarios y trabajadores afectados pondrán de acuerdo en el día de disfrute de dicha fiesta.

El calendario laboral se establecerá por la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 83. Excedencia forzosa.

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

Artículo 84. Excedencia voluntaria.

1.- El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que le trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las

mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta cinco años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3.- El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia se conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso de las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 85. Excedencia especial.

1.- Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia.

Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de excedencia. El incumplimiento contractual por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias.

1.- En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

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

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

3.- Los trabajadores excedentes incluidos en Expediente de Regulación de Empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Capitulo XI. Representación colectiva.

A. De la representación de los trabajadores.

Artículo 86. Comités de empresa y delegados de personal.

El Comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 88.

Artículo 87. Elecciones sindicales-candidatos.

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

Artículo 88. Crédito horario.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: 25 horas.

- Centros de 101 a 250 trabajadores: 30 horas.

- Centros de 251 o más: 35 horas.

- Los delegados de personal que finalicen su período de mandato, gozarán del derecho de permanencia en la empresa, durante al menos 2 años después de la finalización dicho mandato.

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

programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos anuales.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezca, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo X “permisos, licencias y excedencias” de este convenio (ver cuadro de licencias).

Artículo 89. Derecho de reunión.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al treinta por ciento de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal.

Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.

La celebración de la Asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. De los sindicatos.

Artículo 90. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentarán un delegado sindical en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

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

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

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

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

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

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

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas

materias en las que legalmente proceda.

- Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

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

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

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

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

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

- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 88 de este Convenio.

-Los Sindicatos firmantes de este convenio colectivo podrán organizar secciones sindicales en las empresas, de acuerdo con las normas internas o directivas de estas organizaciones.

- En el desempeño de sus funciones, los miembros de las comisiones ejecutivas incluido el delegado sindical de estas secciones sindicales, gozarán de los mismos derechos que los delegados de personal, no pudiendo exceder de 3 el número de miembros de dichas comisiones ejecutivas a los que les afecten estas garantías.

Artículo 91. Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las

empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

Artículo 92. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerzan o sean llamados a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

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

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

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

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

Capitulo XII. Fonación profesional.

Artículo 93. Formación profesional.

Las organizaciones firmantes del presente convenio, son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (BOE de 11-04-2007), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y a lo previsto en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto antes mencionado, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, incluidos los permisos individuales de formación.

Ámbito material.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas Normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007.

Iniciativas a la formación.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

Modalidades de formación y permisos individuales de formación.

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el artículo 8º del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y en el art. 21 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado 3, del Real Decreto 395/2007, el que una empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalizad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito para formación continua.

Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

- Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

- La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, teniendo tal condición, aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier Administración Pública, publicadas en el Boletín Oficial del Estado y con validez en la totalidad del Estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de Títulos Universitarios Propios por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el Ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los departamentos correspondientes en el ámbito de las Comunidades Autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

- La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

- Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

- En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios presentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Comisión paritaria sectorial de formación.

A) Constitución: al amparo de lo previsto en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1º - Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.

b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2º - Domicilio social: la Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3º - Secretaría permanente: existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.

b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.

c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4º - Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: la Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursaran mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente

constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5º - Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones: La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

a. Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

b. Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

c. Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e. Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f. Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2.

g. Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la formativa de desarrollo de este Real Decreto.

Se autoriza a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

De los tiempos empleados en formación continua.

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50%

de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción.

En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 30 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el periodo de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que les correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

De los recursos para la formación.

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

Capitulo XIII. Suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Artículo 94. Procedimiento.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1º. Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los dos meses de producción si, previamente, las Comisiones Mixtas Paritarias de Interpretación lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

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

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

4º. En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a recibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la entidad gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general por las mismas.

5º. La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustarán a las previsiones del art. 47 del ET, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, estas sustituirán a las aquí contempladas.

En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

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

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

8º. La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión.

Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

Capitulo XIV. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Artículo 95. Preámbulo.

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, y de determinados conflictos individuales sobre: clasificación profesional; movilidad funcional; trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, al no agotar las tares encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

Será susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquéllas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las Asociaciones Patronales y Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo General y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1ª. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el art. 106 de este Convenio Provincial.

2ª. Mediación.

3ª. Arbitraje.

No obstante lo anteriormente expuesto, las partes firmantes de este Convenio Provincial, podrán optar por utilizar el Sistema de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía SERCLA, sin necesidad de tener informe previo de la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial.

Artículo 96. Mediación.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que hará constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta Paritaria.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta Paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de acepción, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el art.90 del ET.

Artículo 97. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercer o y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros asignados.

- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

- Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a la Comisión Mixta Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales.

Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

* Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

* Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

* Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 98. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el presente capítulo tendrán carácter prioritario respecto de aquellos otros que estén regulados en ámbitos territoriales inferiores al estatal, cuando las cuestiones y conflictos de carácter colectivo, se presenten como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

Para el resto de supuestos o situaciones, estas normas serán de libre elección para las partes.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

Artículo 99. Compromisos de adhesión sobre el A.S.E.C.

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), y de determinados conflictos individuales sobre: clasificación profesional; movilidad funcional; trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, suscrito por las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de U.G.T. y CC.OO.

Capitulo XV. Prestaciones complementarias a la de la seguridad social.

Artículo 100. 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, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Año 2006	13.461,47 euros
Año 2007	14.215,31 euros
Año 2008	14.698,63 euros
Año 2009	15.198,38 euros

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

Año 2006	43.000 euros

Año 2007	43.000 euros
Año 2008	46.000 euros
Año 2009	48.000 euros

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

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será desde la firma del Convenio Provincial, y con carácter retroactivo a 01-01-2006 a los 30 días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo General de derivados del Cemento, quedando vigentes hasta dicho momento lo que sobre los mismos conceptos había establecido en el Convenio Colectivo anterior.

Estas indemnizaciones se verán incrementadas en las cuantías que los conceptos salariales se incrementen periódicamente en el Convenio Provincial.

Artículo 101. Complemento por incapacidad temporal.

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, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, percibirán desde el primer día de baja un complemento hasta alcanzar el 100% de la media de las retribuciones salariales de los últimos 3 meses.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 2,25%.

Artículo 102. Premio de jubilación.

Se establece un premio por jubilación en las cuantías siguientes:

* Si el trabajador se jubila a los 60 años:

Año 2006	10.681,20 euros.
Año 2007	11.279,35 euros.

Año 2008	11.662,85 euros.
Año 2009	12.059,39 euros.

* Si el trabajador se jubila a los 61 años:

Año 2006	9.387,45 euros
Año 2007	9.913,15 euros
Año 2008	10.250,19 euros
Año 2009	10.598,70 euros

* Si el trabajador se jubila a los 62 años:

Año 2006	8.235,50 euros
Año 2007	8.696,68 euros
Año 2008	8.992,37 euros
Año 2009	9.298,11 euros

* Si el trabajador se jubila a los 63 años:

Año 2006	7.281,23 euros
Año 2007	7.688,97 euros
Año 2008	7.950,40 euros
Año 2009	8.220,71 euros

* Si el trabajador se jubila a los 64 años:

Año 2006	6.473,93 euros
Año 2007	6.836,46 euros
Año 2008	7.068,90 euros
Año 2009	7.309,24 euros

Para el percibo de dichos premios será precisa una antigüedad en la empresa superior a los 5 años, y dichas cantidades se abonarán en el plazo máximo de 6 meses; si los trabajadores se jubilasen a los 65 años percibirán cuatro mensualidades de todas sus retribuciones salariales siempre que tuviesen una

antigüedad en l empresa superior a los 5 años, de cinco mensualidades si su antigüedad fuese superior a los 10 años.

En caso de concurrir dos o más trabajadores en situación de jubilación, y salvo acuerdo de las partes, el orden de otorgamiento de este premio se regirá en primer lugar por la antigüedad en la empresa, y a igual antigüedad por la edad del trabajador.

De conformidad con la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y el RD 1194/85 de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores a partir de los 64 años cumplidos y reuniendo los demás requisitos en ellos establecidos, deseen voluntariamente acogerse a la jubilación anticipada, con el cien por cien de los derechos pasivos, las empresas afectadas se obligan a la simultanea contratación de los trabajadores.

Artículo 103. Jubilación forzosa.

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

Artículo 104. Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

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

Capitulo XVI. Comisión paritaria.

Artículo 105. Comisión Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente convenio, compuesta por 4 vocales por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones, de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, dos miembros de cada una de las

partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión.

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

Artículo 106. 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 instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

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

e) 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 que se promueva, las partes asignatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen, o alguna de las partes interponga denuncia ante el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

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, dispondrán 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.

Artículo 107. Adhesión al SERCLA.

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial, se adhieren al acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA nº 48 de 23 de abril) y resolución de 21-01-2004 (BOJA nº 23 de 04-02- 2004), así como el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, que amplía el ámbito de actuación de los conflictos colectivos a los conflictos individuales, en materia de: clasificación profesional; movilidad funcional; trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada

Clausula adicional.

Queda pactada la acumulación de las horas de los distintos miembros del comité o delegado del personal, en uno a varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total previsto en el presente Convenio Colectivo.

Disposición final.

En todo lo que específicamente no se contemple en este Convenio, se estará a la legislación vigente en cada momento, y especialmente al Convenio General del Sector de derivados del Cemento.

Los atrasos devengados como consecuencia del incremento económico de este convenio, se abonarán por las empresas a los trabajadores al día siguiente de la fecha de publicación de dichas tablas salariales en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los trabajadores que cesen entre el 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio y la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de las tablas salariales de cada año, tendrán derecho a percibir la parte proporcional de atrasos que puedan corresponderle, aunque hubieren firmado el recibo finiquito de la relación laboral y económica con la empresa.

Anexo I.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 41 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V

Horas anuales de trabajo efectivo.

Siendo:

SB: Salario base.

AC: Antigüedad consolidada, en su caso.

PI: Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC: Complemento de convenio.

CP: Complementos de puesto de trabajo.

CCC: Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE: Gratificaciones extraordinarias.

V: Importe de las vacaciones anuales.

Anexo II.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 50 del presente Convenio, el modelo de recibo de salario válido en el sector de derivados del Cemento, se ajustará a los campos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en las empresas.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador, se ajustarán, necesariamente, a los definidos en el Capítulo VIII del Convenio General y se especificarán y relacionaran en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos.

Refundición de gratificaciones extraordinarias.

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias en verano y navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

#*1*#

Subida salarial (I.P.C. previsto 2% + 1,4% = 3,04%) sobre desviación del I.P.C. del año 2007 (2,2%)

Horas trabajo: 1.736 al año.

Días de retribución: 366.

Días laborables: 217.

Dieta completa: 46,43 euros.

Dieta completa 29,44 euros más el abono por la empresa del importe del alojamiento del trabajador.

Media dieta: 23,78 euros.

NOTA: Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo capítulo de clasificación profesional con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007.

#*2*#