

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 15 de julio de 2019 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del convenio [Colectivo de Trabajo, de ámbito provincial, del sector de derivados del cemento de León 2017-2020](#) (nº convenio 24001805011980)

Vista el acta de fecha 11 de abril de 2019 de firma del Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de derivados del cemento de León 2017-2020 (nº Convenio 24001805011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 22.12.2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 24.07.2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (Boletín Oficial de Castilla y León 03.10.2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (Boletín Oficial de Castilla y León 08.07.2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. León, a 15 de julio de 2019.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEÓN 2017 - 2020

Capítulo I.-Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicados 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 en fibrocemento, tales como placas, tubos accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros, en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra 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.

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional, ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1º. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2017. 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.

Artículo 5º.- Denuncia y prórroga.

En la prórroga del Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León, en León. Las partes firmantes del presente Convenio Provincial asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada, en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad (Absorción, Compensación y Condiciones más Beneficiosas).

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

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado si en el plazo de 90 días, a partir de

la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad, si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el anterior Convenio Provincial de Derivados del Cemento.

Artículo 7º. Normas supletorias.

Serán normas supletorias, las legales de carácter general, el VII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento y el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II.–Comisión paritaria

Artículo 8º.- Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, resultando designados como vocales titulares por la representación de los trabajadores.- D^a María Ángeles Díez García y D. Froilán Cabello Martínez, y un representante por cada una de las Centrales Sindicales, U.G.T. y CC.OO.; por la representación empresarial, D. Óscar Rodríguez Ordás y D. Fernando García Fernández y dos representantes de la Asociación Provincial de Derivados del Cemento de León. Serán vocales suplentes de esta Comisión Mixta Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en el caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el capítulo XV del Convenio.

Artículo 9º.- Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

1.- Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a la solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio. En caso de Conflicto Colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el Capítulo XV del Convenio, así como ante el órgano judicial competente (Artículo 91.3 ET).
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el Anexo II.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- g) Adaptación del Convenio durante su vigencia.

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

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

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4.- La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

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

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

7.- Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación, en calle Independencia, nº 4, 4ª y 5ª planta, 24001, León.

Capítulo III.-Contratacion

Artículo 10º.- Forma del contrato.

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

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional 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.- La identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 11º.- Período de prueba. Tiempo máximo.

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

Grupo 1:	6 meses
Grupos 2 y 3:	3 meses
Grupo 4:	2 meses
Grupos 5, 6 y 7:	1 mes
Grupo 8:	15 días naturales

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

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

4º.- 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 12º.- Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 13º.- Contrato a tiempo parcial.

1.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el art. 10º del presente Convenio, se haya acordado, además, la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

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

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

Artículo 14º.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

1.- 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 a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

2.- 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 profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 15º.- Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

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 período máximo de dieciocho meses.

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

Artículo 16º.- Contratos en prácticas y de formación.

1.- Contrato en prácticas.

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

- Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, en ningún caso, serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X de las tablas salariales del presente Convenio.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a las prácticas realizadas, en el que constará la duración máxima de las mismas.

2.- Contratos para la formación y el aprendizaje.

- a) El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
- b) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.
- c) En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en la que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

d) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses y sin que la duración máxima exceda de tres años.

e) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

f) Respetando el límite anterior, las empresas podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

g) 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 del trabajador en 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.

h) El salario a percibir el trabajador contratado en formación es el establecido en el Convenio, es decir, el 100% por ciento del nivel X.

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

i) 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.

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

Artículo 17º.- 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 7 días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 30 días naturales y de 15 días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas del 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, que en ningún caso será inferior a la establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Finiquitos.- Todos los recibos que tenga carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores. En dicho documento constará, expresamente, el nombre y la firma de los representantes de los trabajadores que actúen como tal, o a la inversa la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante.

El total de las retribuciones percibidas por el trabajador, por todos los conceptos, habrá de figurar necesariamente en el recibo oficial de pago de salarios.

Capítulo IV.-Clasificación por grupos profesionales

Artículo 18º.- 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, 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 subsector, 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 subsector considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

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

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

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

V. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

VI. Mando.

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

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

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

Grupo 0

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

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

Puestos de trabajo:

- Director general.

- Director división.

- Director gerente.

Grupo 1

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

emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

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

Puestos de trabajo:

- Técnicos:
 - Director técnico.
 - Titulados superiores.
- Empleados:
 - Director administración.
 - Director financiero.
 - Director comercial.
 - Director marketing.
 - Director RR.HH.
 - Director producción.

Relación de actividades y tareas.- En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2

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

Formación.- Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio 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 de trabajo.

Puesto 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 consistente 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 plantas 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 del 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 actividad 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.

Puesto 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 máquinas 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 máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción

Grupo 8

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

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

Puestos de trabajo:

- Operarios:
 - Peón.
 - Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza.

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

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

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

Capítulo V.- Normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 19º.- Movilidad funcional.

1.- Movilidad funcional ordinaria.- Se entiende como tal, el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional, tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

2.- Movilidad funcional extraordinaria.- La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este Convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

a) Movilidad funcional descendente.- La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo 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 grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría. Si el destino de inferior grupo 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 podrá exigir que realice trabajos del grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Movilidad funcional ascendente.- 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 primero de los supuestos ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa. en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice de acuerdo con la empresa con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de seis meses.

Artículo 20º.- Movilidad geográfica.

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

I.- Desplazamientos

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) Personas con discapacidad física o psíquica.
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por Ley.

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 preaviso (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta 15 días
- B = De 16 a 30 días
- C = De 31 a 90 días
- D = Más de 90 días

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	24	24	72	130
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
Fuera 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., siendo el trabajador informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. 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 40.6 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. Así mismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el presente Convenio, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho, asimismo, a un viaje a su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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 sólo 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.

II.- 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 3º 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 IV.

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 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 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 concurren alguna 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 fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar traslados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma provincia o a menos de 50 kilómetros de distancia del centro de trabajo originario, en caso de traslados entre provincias limítrofes; considerándose que no hay cambio de residencia, en estos casos. En cuanto a las condiciones de traslado y a su compensación, se estará a lo que las partes acuerden.

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

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.

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.

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 21º.- Jornada de trabajo.

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente Convenio será de 1.736 horas.

En aquellas empresas en que su proceso de fabricación lo permita y a petición de los trabajadores, la distribución de la jornada será de lunes a viernes, salvo para la cuarta parte de la plantilla que, por turnos rotatorios, trabajará de lunes a sábado, ambos inclusive. En caso de jornada continuada, la jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas de trabajo y se considerará como tiempo de trabajo efectivo el utilizado para el "bocadillo", que será de 20 minutos diarios.

No obstante:

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

- 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 ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente, o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

- Esa distribución irregular de la jornada podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio, siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y se notifique, a su vez, esta segunda distribución de la jornada anual.

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

- Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en apartado A de este artículo, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

B) 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 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

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

D) 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.

E) Las empresas podrán, así mismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

F) 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 A, B, C, D y E 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 semestrales.

G) Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas. Las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora ordinaria en un 75%.

Artículo 22º.- 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 efectos de su cómputo. A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse 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 23º.- 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, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24º.- 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 art. 21º, 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 art. 21º.

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 tendrán 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.

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

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

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 la hora ordinaria.

Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

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.

Artículo 25º.- Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsible 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 de tiempo 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 26º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio serán de 30 días naturales, y con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

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

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.

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 actividad laboral efectiva durante el año.

Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un día de libre disposición. Como único requisito, para su disfrute, será el de preavisar a la empresa con 72 horas de antelación. Asimismo, este día tendrá la retribución como un día de vacaciones.

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

En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 27º.- Fiestas locales.

En concepto de fiestas locales, la empresa abonará el importe de la retribución total por jornada de trabajo.

Capítulo VII.—Estructura salarial

Artículo 28º.- Estructura económica. Salarios.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

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

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.

c) 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.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día efectivo de trabajo, según los módulos y cuantías establecidos en el presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. La liquidación y el pago del salario se hará 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 Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

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 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 29º.- Distribución-composición de la estructura económica.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas del presente Convenio, por cada grupo profesional.
- Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el art. 28º no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas del presente Convenio para el grupo 8.
- Cuando así procediera, el complemento de Convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 30º.- Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Los salarios pactados en el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo II del mismo.

Artículo 31º.- Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente por el número de horas anuales de trabajo efectivo. La fórmula para su cálculo figura en el Anexo I.

Artículo 32º.- Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción 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 33º.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

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

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

Artículo 34º.- Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas 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 la compensación económica, en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como.- Guardas, porteros, serenos o similares y que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 35º.- 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 36º.- Gratificaciones extraordinarias.

Se considerarán 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 extraordinarias, será la que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas del Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

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

Artículo 37º.- Complemento de Convenio.

Se establece un Plus de Convenio para todos los trabajadores afectados por este Convenio, por día efectivo de trabajo, siempre que estén comprendidos dentro de los niveles VI a XIII, ambos

inclusive, según el Anexo II. Cuando no se trabaje en sábado y se hagan las horas efectivas semanales, el Plus de Convenio se computará a efectos retributivos.

Artículo 38º.- Complemento personal de antigüedad.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, para las industrias de fabricación de artículos de Derivados del Cemento de León, a tenor de lo que dispuso el I Convenio General de Derivados del Cemento (BOE nº-20, de fecha 27 de agosto de 1996), acordó la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad aplicando las fórmulas pertinentes para su compensación.

En consecuencia y en cumplimiento de lo acordado, y a los solos efectos de carácter informativo, figurará el valor del bienio y quinquenio, según se determina en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 39º.- Complemento no salarial.

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.

El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores fijados en el Anexo II del presente Convenio, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia, cuya cuantía figura en el Anexo II.

Artículo 40º.- Dietas/medias dietas.

1.- 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.

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

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

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

5.- No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengará dieta o media dieta cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 kilómetros 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.- Las cantidades establecidas, en el presente Convenio, serán:

- Dieta completa: 25,50 euros/día natural
- Media dieta: 12,80 euros/día efectivo

Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolsos en cuantía superior a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

Artículo 41º.- Ayuda para estudios.

Cada trabajador percibirá durante el curso escolar, la cantidad de 3,59 euros mensuales para ayuda por estudios para cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 6 y los 14 años, ambos inclusive.

Artículo 42º.- Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a todo el personal las siguientes prendas de trabajo.- Buzo o bata o chaquetilla y pantalón. Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de enero y julio, respectivamente.

Artículo 43º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio

colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este Convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo VIII.–Faltas y sanciones

Artículo 44º.- 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 45º.- Graduación de faltas.

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

A) 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 revolver 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.

B) 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 de 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 si no 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.- Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
- 15.- No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante el período de treinta días naturales.
- 16.- La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

C) 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, destrozarse 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 art. 21.1. del E.T.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves 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 quien 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, entendido 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 46º.- 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 motivada al trabajador. En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Sanciones:

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido.

2.- 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.

3.- 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 el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.- 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.

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 47º.- 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.
- b) Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.

Capítulo IX.—Seguridad y salud y medioambiente en el trabajo

Artículo 48º.

Se incorpora en este artículo, el Capítulo X (artículos 70, 71, 72, 73 y 74) del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Capítulo X.—Permisos, licencias y excedencias

Artículo 49º.- Permisos y licencias.

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

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

Artículo 50º.- Excedencias.

En este artículo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los arts. 76, 77 y 78, así como las disposiciones comunes para los mismos, del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Artículo 51º.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, la madre biológica, y el progenitor distinto de la madre biológica tendrán derecho a la suspensión del contrato durante el periodo que establezca la legislación vigente en cada momento

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento los dos adoptantes tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante el periodo que establezca la legislación vigente en cada momento

Capítulo XI.–Representación colectiva

A) De la representación de los trabajadores

Artículo 52º.- 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. 54º.

Artículo 53º.- Elecciones sindicales-Candidatos.

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

Artículo 54º.- Crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: treinta horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas
- Centros de 751 o más trabajadores: cuarenta horas

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. 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 pertenezcan, 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 y Licencias" de este Convenio (ver Anexo IV, del mismo).

Artículo 55º.- Derecho de reunión.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo 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 56º.- Delegado y cuota sindical.

A) Delegado sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará 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.

En aquellos centros de trabajos con plantilla superior a 250 trabajadores la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo 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 quien representa, tendrá reconocidas 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 quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquéllos 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.
- 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.

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 aquéllos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos.- A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en 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.

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 art. 54º de este Convenio.

B) 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.

C) Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional, 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, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

Capítulo XII.—Ordenación y organización del trabajo

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 86 a 95, ambos incluidos, del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Capítulo XIII.—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 694/2017, de 3 de julio (BOE del 5), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 96 a 101, ambos incluidos, del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Capítulo XIV.—Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 57º.- 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 2 meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera 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 2 meses en un período de un año para cada trabajador.

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

4º.- En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma.- La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de

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

5º.- La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente Convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas 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.

Capítulo XV.–Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya, y será de aplicación según establece su contenido normativo, a tenor de lo que estipula el Capítulo XVI (artículo 103) del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, adaptando, en todo caso, su ámbito territorial a Castilla y León.

Capítulo XVI.–Prestaciones complementarias a las de seguridad social

Artículo 58º.- Indemnizaciones.

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

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Año 2017 a 2020: 50.000 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 a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 59º.- Complemento por incapacidad temporal.

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

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

Igual complemento, se abonará en los casos en que el accidente fuere admitido como "in itinere" por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso, y como tal, por la vía jurisdiccional.

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

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

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

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

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control. Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

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 3%.

Artículo 60º.- Revisión médica.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores, y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad.

Artículo 61º.- 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.

Capítulo XVII.—Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 107 y 108 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Disposición adicional

Primera.- En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino de manera genérica para englobar a trabajadores y trabajadoras con el único objeto de conseguir una redacción más sencilla, sin que ello suponga, en modo alguno, discriminación ni ignorancia de las diferencias de género existentes.

Segunda.- Dando cumplimiento al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* nº 71, de 12 de abril de 2017), en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Disposición final

Primera.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

Partiendo de la base de la tabla salarial de 2016:

Se conviene en referir los incrementos salariales de 2017 a 2020 a la evolución del consumo de cemento publicada por el INE, siendo de partida 11.197.889,4 toneladas de consumo de cemento en el año 2016, y se acuerda la siguiente tabla:

Aumento anual de consumo de cemento en Tn De	Hasta	Incremento salarial
0	800.00	1,00%
800.001	1.200.000	1,25%
1.200.001	1.600.000	1,50%
1.600.001	2.000.000	1,75%
2.000.001	2.400.000	2,00%
2.400.001	2.600.000	2,25%
	< 2.600.000	2,50%

Una vez conocido el incremento anual de consumo de cemento, se procederá a actualizar las tablas salariales de cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, con efectos económicos de uno de enero de cada uno de dichos años.

En el caso excepcional de que no se diese un aumento anual de consumo de cemento, sino un decrecimiento del consumo anual de cemento, se trataría en la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo General del Sector de Derivados de Cemento

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 26 de agosto de 2018.

Por U.G.T.

D. Froilán Cabello Martínez
D. Francisco Romero Martín

Por CC.OO.

D. Gaspar Morán Cuervo
D. Evelio Domínguez Rebollo

Por la Asociación Leonesa de empresarios de Derivados del Cemento, integrada en la Federación Leonesa de empresarios:

D. Fernando García Fernández
D. Óscar Rodríguez Ordás
D. Enrique Suárez Santos

ANEXO I

FORMULA PARA DETERMINAR EL VALOR DE LA HORA ORDINARIA

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de trabajo efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

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

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEON - AÑO 2017						
NIVEL		GRUPO	SALARIO BASE MES	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PAGAS EXTRAS
I	EMPLEADOS	0				
	Director General					
	Director División					
	Director Gerente					
II	TECNICOS	1				
	Director Técnico		2.298,96		1,05	2.324,16
	Titulados Superiores		2.298,96		1,05	2.324,16
II	EMPLEADOS	1				
	Director Administrativo		2.298,96		1,05	2.324,16
	Director Financiero		2.298,96		1,05	2.324,16
	Director Comercial		2.298,96		1,05	2.324,16
	Director Marketing		2.298,96		1,05	2.324,16
	Director RR.HH.		2.298,96		1,05	2.324,16
	Director Producción		2.298,96		1,05	2.324,16
III	TECNICOS	2				
	Titulados Medios		1.779,60		1,05	1.804,79
III	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 1ª		1.779,60		1,05	1.804,79
	Jefe Sección Organización 1ª		1.779,60		1,05	1.804,79
IV	TECNICOS	2				
	Ayudante de Obra		1.705,63		1,05	1.730,83
IV	EMPLEADOS	2				
	Jefe Personal		1.705,63		1,05	1.730,83
	Jefe de Fábrica		1.705,63		1,05	1.730,83
	Jefe Producción		1.705,63		1,05	1.730,83
	Encargado General		1.705,63		1,05	1.730,83
	Encargado General de Fábrica		1.705,63		1,05	1.730,83
V	TÉCNICOS	2				
	Delineante Superior		1.443,72		1,05	1.468,93
	Encargado General de Obra		1.443,72		1,05	1.468,93
	Jefe Secc. Organizac. Científica del Trabajo 2ª		1.443,72		1,05	1.468,93
V	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 2ª		1.443,72		1,05	1.468,93
	Jefe Compras		1.443,72		1,05	1.468,93
	Jefe de Ventas		1.443,72		1,05	1.468,93
VI	TÉCNICOS	3				
	Técnico Departamento		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Técnico Control de Calidad		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Técnico Prevención RR.LL.		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Delineante 1ª		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Práctico de Topografía 1ª		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Técnico de Organización 1ª		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
VI	EMPLEADOS	3				
	Oficial 1ª Administrativo		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
VI	OPERARIOS	3				
	Jefe Encargado de Sección		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Jefe de Taller		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Jefe Planta Hormigones		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Encargado Laboratorio		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
	Escultor de Piedra y Mármol		1.125,17	10,76	1,05	1.150,39
VII	TÉCNICOS	3				
	Delineante 2ª		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
	Técnico de Organización 2ª		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05

	Práctico de Topografía 2ª		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
	Analista de 1ª		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
VII	EMPLEADOS	3				
	Técnico Comercial		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
	Comercial Hormigón		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
	Comercial/Viajante		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
VII	OPERARIOS	3				
	Capataz		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
	Especialista de Oficio		1.115,72	10,76	1,05	1.142,05
VIII	TÉCNICOS	4				
	Analista Laboratorio		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Analista 2ª		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Inspector de Control Señalizador y Servicios		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
VIII	EMPLEADOS	4				
	Oficial 2ª Administrativo		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Corredor de Plaza		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
VIII	OPERARIOS	4				
	Oficial 1ª Oficio		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Conductor Vehícu. Mayor 7.500 Kg.		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Dosificador Planta de Hormigones		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Conductor Camión Hormigonera		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Gruista Torre		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Operador de Grúa Movil		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Carretillero Mayor de 15.000 Kg.		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
	Gruista de Piezas Especiales		1.073,47	10,76	1,05	1.098,68
IX	TÉCNICOS	5				
	Ayudante Topográfico		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Auxiliar de Organización		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
IX	EMPLEADOS	5				
	Auxiliar Administrativo		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Dependiente		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Conserje		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
IX	OPERARIOS	5				
	Oficial 2ª Oficio		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Maquinista		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Conduc. Camión Hasta 7.500 Kg.		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Mezclador de Hormigones		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Carretillero		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Operador de Puente Grúa		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
	Cond. Palas Palista de Hormigón		1.056,51	10,76	1,05	1.081,71
X	TÉCNICOS	6				
	Auxiliar de Laboratorio		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
X	EMPLEADOS	6				
	Vigilante		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Almacenero		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Guarda Jurado		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Enfermero		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Cobrador		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
X	OPERARIOS	6				
	Oficial 3ª Oficio		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Especialista 1ª		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Cond. Furgoneta Hasta 3.500 Kg.		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Moldeador Manual		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Operario de Máquina Sencilla		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
	Ayudante de Oficio		1.034,73	10,76	1,05	1.059,93
XI	TÉCNICOS	7				
	Laborante de Hormigones		1.018,72	10,76	1,05	1.043,91
XI	EMPLEADOS	7				
	Portero		1.018,72	10,76	1,05	1.043,91
XI	OPERARIOS	7				

	Peón Especialista		1.018,72	10,76	1,05	1.043,91
	Especialista 2ª		1.018,72	10,76	1,05	1.043,91
	Ayudante de Máquina		1.018,72	10,76	1,05	1.043,91
XII	OPERARIOS	8				
	Peón Ordinario		997,13	10,76	1,05	1.022,33
	Personal de Limpieza		997,13	10,76	1,05	1.022,33

Otras condiciones económicas:		
Artº. 57.- Dietas: Dieta completa/día natural....	26,51 €/día	
Media dieta/día efectivo	13,31 €/día	
Artº. 42º.- Ayuda de estudios/mes	4,37 €/mes	
Artº. 104.- Indemnizaciones	51.258 €	

ANEXO III

TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

AÑOS PORCENT.	2 5%		4 10%		9 17%		14 24%		19 31%		24 38%		29 45%		34 50%	
	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS
II	38,85	6.464	77,71	12.930	132,09	21.978	186,43	31.020	240,87	40.078	295,27	49.128	349,49	58.151	388,78	64.688
III	30,08	5.005	60,14	10.007	101,88	16.952	144,39	24.024	186,48	31.028	228,61	38.037	270,72	45.044	300,79	50.048
IV	28,84	4.798	57,64	9.590	98,00	16.306	138,35	23.020	178,70	29.734	219,06	36.448	259,43	43.165	288,24	47.959
V	21,31	3.545	42,62	7.092	72,42	12.050	101,56	16.898	132,08	21.976	161,89	26.936	191,72	31.899	213,02	35.443
VI	18,76	3.122	38,50	6.406	64,69	10.763	90,88	15.121	117,65	19.576	145,40	24.193	170,03	28.291	189,77	31.575
VII	18,17	3.024	37,13	6.178	62,34	10.373	88,34	14.698	113,94	18.958	137,78	22.925	165,34	27.510	184,10	30.632
VIII	17,78	2.959	35,38	5.886	60,78	10.113	85,60	14.243	110,62	18.405	135,83	22.600	160,45	26.697	178,24	29.656
IX	17,78	2.959	35,38	5.886	60,78	10.113	85,60	14.243	110,62	18.405	135,83	22.600	160,45	26.697	178,24	29.656
X	17,39	2.894	34,59	5.756	58,05	9.658	82,28	13.690	106,12	17.657	130,55	21.722	154,59	25.722	171,79	28.583
XI	17,39	2.894	34,59	5.756	58,05	9.658	82,28	13.690	106,12	17.657	130,55	21.722	154,59	25.722	171,79	28.583
XII	16,42	2.732	33,03	5.496	56,28	9.365	79,54	13.235	102,41	17.039	125,47	20.876	148,92	24.779	164,95	27.445

ANEXO IV- CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagas Extras	Comple Ant	Incentiv o (I)	Comple Conv	Comple Trabajo	Comple No Salár	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km. Lo mejora el ET	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Matrimonio de trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos.	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

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

**ANEXO V
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA**

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Técnico Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administrativo Director Financiero Director Comercial Director Marketing Directo RR.HH. Director Producción	
III	Personal Titulado Medio Jefe Administrativo 1ª Jefe Sección Organización 1º	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IV	Jefe Personal Ayudante de Obra				
V	Encargado General de Fábrica Jefe Administrativo 2ª Delineante Superior Encargado General de Obra Jefe Sección Organización Científica del Trabajo 2ª Jefe Compras				
VI	Oficial Administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o Encargado de Taller Encargo de Sección de Laboratorio Escultor de Piedra y Mármol Práctico de Topografía 1ª	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1ª y 2ª	Oficial 1ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial Viajante	Jefe Encargo Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VII	Técnico de Organización 1ª Delineante 2ª Técnico Organización 2ª Práctico de Topografía 2ª Analista 1ª Viajante 1ª Capataz Especialista de Oficio				
VIII	Oficial Administrativo 2ª Corredor de Plaza Oficial 1ª de Ofici. Inspector de Control Señalizador y Servicios Analista 2ª	4	Delineante Analista Laboratorio	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 1ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla
IX	Auxiliar Administrativo Ayudante Topográfico Auxiliar de Organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de Oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista Del Hormigón
X	Auxiliar de Laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda Jurado Ayudante de Oficio Especialista de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla
XI	Especialista de 2ª Peón Especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Peón Ordinario	8			Peón Personal de Limpieza
XIII	Limpiador/a Botones y Pinches de 16 a 18 años				