

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE CEMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA

CAPITULO PRELIMINAR

Partes Signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio Regional, de una parte:

Por la Federación de Empresarios: D. José García-Balibrea Ríos D. José Antonio Costa Ramos, D. José Antonio Pujante Lisón, D. Fernando Berberena Loperena, D. Gustavo Adolfo García García. Como representación empresarial.

Por CC.OO.: D. Francisco José Pérez Montes, D. José María Blaya Martínez y D. Juan Fernández Bernal. En representación de la parte laboral.

Por UGT: D. Trinidad J. Vicente Gómez, D. Antonio Sáez Fernández y D. Cristóbal Ortega Bernabe. En representación de la parte laboral.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPÍTULO I

Ámbito, Aplicación y Vigencia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Derivados del Cemento de la Región de Murcia, obligará a todas las empresas y trabajadores cuyas actividades se encuentren comprendidas en los Artículo 8 y 9 del VII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE el 5 de enero de 2018, y normas que lo desarrollen, cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la Región de Murcia.
2. De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 2 del VII Convenio General, sobre atribución de competencias, al presente Convenio Regional se le reservan exclusivamente las materias señaladas en el Art. 3 del citado Convenio General.
3. De conformidad con lo dispuesto en el Art, 84 del ET y de las atribuciones de competencias, el VII Convenio Colectivo General de Derivados de Cemento será obligatorio en todo el territorio Nacional y los supuestos de concurrencia se resolverán según los principios de jerarquía, seguridad y coherencia, territorial y complementariedad, tal y como señala el Art. 5 del citado Convenio General Nacional.
4. Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia o región, aplicarán las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los Convenios concurrentes.

Artículo 2. Vigencia, Denuncia y Prorroga.

1. 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.

2. La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, 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 propuestas concretas 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 Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.

Las partes firmantes del presente convenio 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. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será fijado en el artículo 86 del E.T. salvo acuerdo de las partes.

3. En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

1. Las condiciones que se establezcan en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.
2. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo aquí pactado.
3. Con carácter supletorio, y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General, en el VII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento y disposiciones complementarias.
4. Los aumentos a las retribuciones contenidas en el artículo 27 de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones generales de aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas

CAPÍTULO II:

Ordenación y Organización del trabajo

Artículo 4. Ordenación y Organización del trabajo

En cuanto a la Ordenación y Organización del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Artículo 5. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresas y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo 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 ésta 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 de un arbitraje vinculante, en cuyo caso el

laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consulta 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 al a autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 6. Prestación del trabajo.

1. El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

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

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

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

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

Artículo 7. Trabajo a “tiempo o jornada”.

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo o jornada” en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las Tablas Salariales anexas siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 8. Trabajo a tarea.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias,

pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el Artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 9. Trabajo a destajo.

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

Artículo 10. Trabajo a prima o incentivo.

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios. Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto. Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar el trabajador el tiempo que dure la disminución.

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

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

Artículo 11. Organización Científica del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquél en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

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

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

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

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

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

b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine. c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

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

d) La calidad de los materiales empleados.

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

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

Artículo 13. Procedimiento de Implantación, Supresión y Revisión de los sistemas de trabajo.

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

1º La empresa notificará por escrito a los representantes de los trabajadores, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2º. Transcurrido el plazo anterior sí no se hubiera producido acuerdo, la empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria del presente Convenio. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha Comisión Paritaria. Transcurrido 15 días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

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

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

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

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

Artículo 14. Revisión o Modificación de los sistemas.

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

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

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

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

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

5º. Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO III:

Jornada de trabajo

Artículo 15. Jornada.

1. La jornada anual ordinaria del sector en la Región de Murcia queda establecida en 1.736 horas de trabajo efectivo, a razón de 40 horas semanales, desarrolladas de lunes a viernes inclusive, según calendario a confeccionar por la Comisión Paritaria, una vez se conozca el Calendario de Fiestas de la Región, y que será publicado en el BORM, para cada uno de los años de vigencia del Convenio.
2. a) Con carácter de excepción de la jornada pactada, dadas las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará a nivel de empresa, entre la dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se pueda sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito, quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado.

b) Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.
3. Las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un período de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de 5 horas de trabajo efectivo ininterrumpido.

Artículo 16. Distribución de la jornada.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del VII Convenio General, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello se aplicarán las siguientes normas:
 - a) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo 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 periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.
 - b) Las empresas podrán hacer una distribución irregular de la jornada del 15% de la jornada anual, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente 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.

2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los toques mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrán 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.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación.
5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados, durante las 24 horas del día, mediante el sistema de 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 Artículo 41 del E.T.
6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos semestrales. En todo caso entre jornada y jornada deberá mediar como mínimo 12 horas de descanso.

No obstante, por necesidades excepcionales no previstas del servicio, se podrá trabajar los sábados a requerimiento de la empresa, y con notificación a la representación legal de los trabajadores, compensando la jornada dentro de la semana siguiente.

7. a) En atención a la singularidad expresada en el párrafo anterior, para las empresas de hormigón preparado, y con el fin de compensar el posible exceso de jornada que pudiera producirse en los conductores de hormigoneras, se les retribuirá en las cantidades que figuran en las tablas salariales, tanto por viaje realizado de ida y vuelta, como por kilómetros recorridos.

b) La percepción total mensual por kilómetro y viajes se distribuirá de la siguiente forma:

- El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias. El 50% del total para cubrir las posibles horas de presencia.

c) Quedan expresamente excluidas de la aplicación de este apartado 7, y por lo tanto no les será de aplicación directa:

1º. Aquellas empresas cuya actividad no sea exclusiva de hormigón preparado, compatibilizando otras actividades, y cuyos trabajadores presten servicio en distintos puestos de trabajo dentro de la misma empresa, no ciñéndose exclusivamente al hormigón preparado.

2º. Las empresas de hormigón que tuvieran plantas en varias provincias, no circunscribiendo su actividad productiva a la Región de Murcia.

d) Estos dos tipos de empresa indicadas en el apartado c) podrán, no obstante, acogerse a lo dispuesto en este art. 16.7, cuando así se acuerde expresamente entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, debiendo notificar dicho acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 17. 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 adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

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

Artículo 18. 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 y como establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

1. Tendrá consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 15, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 16 del presente Convenio.

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

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

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las 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.

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

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

4. Subsidiariamente, las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extraordinaria realizada equivaldría a 1 hora de descansos y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

5. 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.

6. 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 descanso, 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.

7. 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.

Artículo 20. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

En cuanto a las horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del VII Convenio General de Derivados del Cemento.

Artículo 21. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, iniciándose, en cualquier caso su disfrute en día laborable que no sea viernes.
2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicio en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica, No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.
4. En los contratos temporales cuya duración no coincida con el año natural y no se disfruten sus vacaciones por necesidades de la empresa, su importe se abonará en la liquidación final del contrato que se practique al trabajador.

5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo 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 del dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones una vez finalizada su incapacidad siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá del derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto conforme al artículo 40 del VII Convenio General.
8. Los turnos de vacaciones se programarán entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del día 15 de Mayo de cada año.
9. Las vacaciones serán disfrutadas entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, sin que puedan ser sustituidas por compensación en metálico, estando prohibido por tanto su prorrateo en el salario diario.
10. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, excepcionalmente y por necesidades ineludibles de algunas de ambas partes, que deberá ser acordada de común acuerdo entre las representaciones sindicales antes indicadas y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta de disfrute de vacaciones. En caso de desacuerdo se someterá al arbitraje de la autoridad Laboral, sin iniciarse las vacaciones hasta que la misma resuelva.
11. Por el concepto de vacaciones los trabajadores percibirán la retribución correspondiente al 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.

Artículo 22. Días festivos

1. Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se fijarán las fiestas del Convenio que correspondan para adecuar al máximo la jornada anual pactada. En todo caso y en función del calendario de cada año se procurará que los días 26, 24 y 31 de diciembre sean festivos. Tales días serán abonados como cualquier otro día festivo.
2. En aquellas localidades donde solamente esté establecida una fiesta local, o alguna de ellas coincida con alguno de los días indicados en el párrafo anterior, se considerará también festivo el día anterior o posterior a dicha festividad.
3. El trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución.

CAPÍTULO IV

Permisos, licencias y excelencias.

Artículo 23. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condicionales establecidas en el Anexo IV del Convenio Colectivo General, cuadro de permiso 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 24. Excedencia forzosa.

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

Artículo 25. Excedencia voluntaria.

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos progenitores trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

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

en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 26. Excedencia especial.

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a 6 meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, parejas de hecho, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

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

Disposiciones comunes para las excedencias.

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

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

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

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

Artículo 26 Bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por parto, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 27. Estructura económica.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial, especificándose en los artículos siguientes:

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

- a) Salario base
- b) Complementos salariales: De puesto de trabajo, de cantidad o calidad de trabajo, Pagas extraordinarias y Vacaciones

Complementos de Convenio, Horas extraordinarias y Antigüedad consolidada

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

Artículo 28. Pago del Salario.

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, en el VII Convenio General, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

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

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

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

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

Artículo 29. Salario Base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes, siendo el especificado en la columna primera de la Tabla Salarial para cada uno de los grupos.

Artículo 30. Salario Hora Ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en el presente Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 31. Complemento de Convenio.

1. Este complemento salarial tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la Tabla Salarial para cada grupo.

2. Se concede este complemento por jornada normal efectivamente trabajada y se abonará al percibirse los jornales.

Artículo 32. Complemento no Salarial

1. Se entenderá como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gasto que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
2. El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será el aplicable a cada grupo según la tabla salarial.
3. En la columna correspondiente al complemento no salarial, se considerarán comprendidos los conceptos extrasalariales de plus de distancia, kilometraje y locomoción o transporte urbano. Cuando el kilometraje o la distancia rebase la cuantía diaria del plus fijado en esta columna, la diferencia por exceso será abonada por la empresa al trabajador.

Tal y como se define en la tercera columna de la tabla salarial anexa al Convenio colectivo de Trabajo para las Industrias de Derivados del Cemento de la Región de Murcia.

Artículo 33. Complemento personal de antigüedad.

1. Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación acuerdo que traslado y conserva el convenio regional vigente.
2. En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, a los solos efectos de carácter informativo, figura en tabla anexa el importe anual en euros, por niveles, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.

1. 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.
2. 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.
3. La cuantía de dichos complementos es la que se especifica para cada uno de los grupos en la columna cuarta de tabla salarial del Convenio incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.
4. 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 35. 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 ocasionado 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 devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancias inferior a 10 km del centro de trabajo.

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

6. El importe de la dieta completa y media dieta será la reflejada en la tabla salarial.

Kilometraje: El trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo deba desplazarse por orden de la empresa, desde su centro habitual de trabajo a otro punto, le serán abonados los gastos que supongan la realización del desplazamiento en transporte público; si por acuerdo entre él y su empresa, se decidiese que el trabajador usase sus propios medios de transporte, les serán abonadas la cantidad de 0'19 euros por cada kilómetro que recorra.

Artículo 36. Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por 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 37. 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 del 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, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 38. Complemento de nocturnidad.

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

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

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

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en el convenio ya queda recogida tal circunstancia.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la co- incidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 39. 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 40. Absorción y compensación.

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

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo IX, Clasificación Profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

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

Artículo 41. Sanciones de tráfico.

1. El trabajador que, conduciendo un vehículo propiedad de la empresa, fuese sancionado por la autoridad competente a causa de una infracción del Código de Circulación, dicha sanción correrá a cargo de la empresa, siempre y cuando no sea motivada por una infracción imputable a él.
2. En caso de retirada del Permiso de Conducir, las empresas darán trabajo efectivo al sancionado, de acuerdo con la clasificación profesional, durante el tiempo que dure la misma y hasta un máximo de 6 mes respetándosele todos los emolumentos que el trabajador percibiera con anterioridad a la sanción, salvo que lo fuera por embriaguez o consumo de sustancias que alteren la percepción sensorial o cualquier otra causa atribuible al trabajador, siempre que la misma no fuera por seguir las indicaciones de la empresa.

CAPÍTULO VI

Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social

Artículo 42. Indemnizaciones.

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

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

Copia de la póliza suscrita, será entregada a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 43. Complementos 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.

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).

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% 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:

Horas de ausencia Por IT derivadas de enfermedad común
o accidente no laboral del periodo considerado.

Absentismo = ----- X 100

Horas teóricas laborales del período considerado por
el número de trabajadores de plantilla

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, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este 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%.

CAPÍTULO VII

Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo

Artículo 44. Condiciones Generales

1. Exposición de motivos.- Las partes firmantes del presente convenio con conscientes de la necesidad de llevar a cabo un apolítica operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de os factores de riesgo y accidentes en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la sunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos. Por ello, entendemos necesario la mejora y la adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este Convenio.

2. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.- Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (CC.OO. Construcción y Servicios y UGT-FICA) y seis de la representación empresarial (FEDCAM, ANEFHOP Y ANDECE) firmantes de este Convenio. Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

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

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Propuestas de actuación para llevar a termino acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados. Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras. Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información. Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación. Mediar en las empresas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto

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

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

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

3. Organización preventiva.- Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan, así como hacer efectiva la interacción de la empresa con los servicios de prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos. En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación

adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

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

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

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control de riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

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

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

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

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

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

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad. El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata. De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

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

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

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras: Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos. Primeros auxilios y planes de emergencias.

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

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas. Interferencias en actividades. Derechos y obligaciones. Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

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

CAPÍTULO VIII

Contratación

Artículo 45.- Forma de 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 46. Periodo de prueba. Tiempo máximo. Desarrollo.

1. 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
GRUPO 5, 6 y 7	1 mes
GRUPO 8	15 días

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como sí 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.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.
4. 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 47. Modalidades de contratación.

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

Artículo 48. 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 49. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 45 del presente Convenio Colectivo, 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 a un trabajador a tiempo completo.
2. Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar.

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

Artículo 50. 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 ET y de acuerdo con lo establecido en el Art. 22 del VII Convenio General, las remuneraciones de este contrato vienen recogidas en las tablas salariales de este convenio y que corresponden a la remuneración bruta anual asignada, correspondientes al grupo 6 de la tabla de remuneraciones mínimas sectoriales recogidas en el VII Convenio General.

2.- Contratos para la formación y el aprendizaje

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1529/2012 de 9 de noviembre, así como en la Disposición Transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

- A. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses sin que la duración máxima exceda de tres años.
- B. Los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo vigentes en cada momento. En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- C. Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 51. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. Y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

1. Contrato de trabajo para la realización de una Obra o Servicio determinado.

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

- a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.
- b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.
- c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

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

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

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

Artículo 52. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

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

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.

CAPÍTULO IX

Clasificación por Grupos Profesionales

Artículo 53. Criterios generales.

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

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

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

4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio 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 aparejados estudios con titulaciones superiores o medias.

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

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

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios

determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores. El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Responsabilidad. - Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e

importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

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

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

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

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

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

Grupo - 0 -

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

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

Puestos de trabajo:

Director general.

Director división.

Director gerente.

Grupo - 1 -

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos Director técnico.
Titulados superiores Empleados.

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR. HH.

Director producción.

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

Grupo - 2 –

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

Formación: Titulación Media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio 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 co-ordinación 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 prominente-mente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.^a

Empleados:

Oficial 1.^a administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/viajante Operarios.

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

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

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

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

Analistas de aplicaciones informáticas.

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

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

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grupo - 4 –

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Delineante 2ª.

Analista laboratorio Empleados.

Oficial 2ª administrativo.

Operarios:

Oficial 1ª oficio.

Conductor vehículos mayores de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 Kg.
Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

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

Tareas de delineación.

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

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

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

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

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

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

Grupo - 5 –

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

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

Puestos de Trabajo:

Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

Operarios:

Oficial 2.^a oficio

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones Carretillero

Operador de puente grúa

Conductor de palas.

Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo - 6 -

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

Empleados:

Vigilante.

Operarios:

Oficial 3ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

Tareas realizadas en el manejo de 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 es- fuerza 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.

Periodo de adaptación

Las empresas podrán adaptar el nuevo Capítulo de Clasificación Profesional hasta el 31 de diciembre de 2007. Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo Capítulo de Clasificación Profesional se aplicarán con fecha 1 de enero de 2007.

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

CAPÍTULO X

Normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 54. Movilidad Funcional

I. 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 profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. 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 al suyo por el tiempo imprescindible, comunicando la decisión y las razones 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 de 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 un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

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

Lo dispuesto en este 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 6 meses

Artículo 55. Movilidad geográfica.

En cuanto a movilidad geográfica se estará a lo dispuesto a los artículos 28 a 33 del VII Convenio Colectivo General.

CAPÍTULO XI

Representación Colectiva

A) De la representación de los trabajadores

Artículo 56. Comités de empresa y delegados de personal.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el Artículo 58, del presente convenio.

Artículo 57. 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 periodo de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como prevé en la sección segunda, Artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. 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 el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato 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 antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité 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 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 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 XI "Permisos, Licencias y Excedencias" del Convenio General.

Artículo 59. Derecho a reunión.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. 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 60. 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 Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembros de la representación unitaria.

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

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

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

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrán 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 quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.

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

Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos

problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

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

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

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

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

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

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 58 de este Convenio.

Artículo 61. Cuota sindical.

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

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

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

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

Artículo 62. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno 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 hay 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 reintegro.

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

CAPÍTULO XII

Artículo 63. Faltas y Sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX del VII Convenio General de Derivados del Cemento, artículos 61 a 69 ambos inclusive.

Artículo 64. Suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XV del VII Convenio General de Derivados del Cemento, artículo 102.

Artículo 65. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, 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 computo 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 sólo 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 VII Convenio general de derivados del cemento.

Artículo 66. Comisión Paritaria de interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma seis representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por unanimidad de la totalidad de los componentes de la Comisión, a excepción del supuesto previsto en el artículo 68.1.h). Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 67. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria de interpretación.

1- Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio, 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 Artículo sesenta y nueve del convenio, así como ante el órgano judicial competente. (Artº 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 fijados en el Anexo I.
- f) Elaboración del Calendario Laboral anual.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.
- h) Adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
En caso de modificación deberán incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de miembros legitimados en la negociación por cada Organización, aunque no hayan sido firmantes del Convenio. En este supuesto, el acuerdo de adaptación o modificación del convenio deberá acordarse por mayoría absoluta de cada una de las partes, empresariales y sindical.
- i) Intervención en caso de desavenencias en los asuntos que se susciten en el seno de las Comisiones Mixtas de interpretación en ámbitos inferiores, especialmente en los asuntos derivados de la modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.
- j) Establecimiento de los criterios objetivos para valoración de puesto de trabajo y promoción profesional, derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

2- Como tramite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el Capítulo IX que se promueva, las partes asignatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al Capítulo IX, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3- Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b), d) y h) 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, C/ Acisclo Díaz, nº 5 C-4. º planta, 30005, Murcia, Sede de la Federación de Empresarios de Construcción y Derivados del Cemento.

Artículo 68. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicado en el BORM.

Artículo 69. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad

1. Las partes firmantes del presente convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. Se comprometen de igual forma a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones

concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de Derivados del Cemento, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 70. Suspensión temporal de los contratos de trabajo

En cuanto a la suspensión temporal de los contratos de trabajo. Se estará a lo dispuesto en el capítulo XV del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA REGION DE MURCIA CON EFECTOS DE 1 ENERO A 31 DICIEMBRE 2017

<u>GRUPOS</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Complemento de Convenio</u>	<u>Complemento No Salarial</u>	Pagas Extras de Verano y Navidad	Total Atrasos_17
-	<i>mes</i>	<i>mes</i>	<i>mes</i>		-
1	1.951,50	147,25	106,44	1.976,32	301,08
2	1.497,69	147,25	106,44	1.522,52	238,20
3	1.224,64	147,25	106,44	1.249,45	200,40
	<i>día</i>	<i>día</i>	<i>día</i>		
4	39,69	7,08	3,55	1.227,70	194,17
5	39,09	7,08	3,55	1.209,61	193,81
6	38,50	7,08	3,55	1.190,32	189,78
7	37,83	7,08	3,55	1.171,60	185,75
8	37,22	7,08	3,55	1.152,07	185,37

TABLA DE HORAS EXTRAS CON EFECTOS DESDE EL 1 DE ENERO HASTA EL 31/12/2017

<u>GRUPOS</u>	<u>Euros</u>
GRUPO I	22,70 €
GRUPO II	17,94 €
GRUPO III	15,08 €
GRUPO IV	14,62 €
GRUPO V	14,43 €
GRUPO VI	14,24 €
GRUPO VII	14,03 €
GRUPO VIII	13,83 €

Artículo 35.6

DIETAS		41,53 €
--------	--	----------------

MEDIA DIETA		10,01 €
-------------	--	----------------

Artículo 16.7 a)

VIAJE DE HORMIGONERA		1,938 €
----------------------	--	----------------

KILOMETROS		0,194 €
------------	--	----------------

TABLA DE REMUNERACIONES ECONOMICAS POR GRUPOS PARA EL AÑO 2017

<u>GRUPOS</u>	<u>Euros</u>
GRUPO I	30.308,48 €
GRUPO II	23.955,16 €
GRUPO III	20.132,42 €
GRUPO IV	19.525,20 €
GRUPO V	19.270,02 €
GRUPO VI	19.016,09 €
GRUPO VII	18.734,10 €
GRUPO VIII	18.472,39 €

Anexo II

Nivel	Ordenanza	Grupo	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial	
III	Personal titulado medio Jefe administrativo 1. ^a Jefe sección organización 1. ^a	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe	
IV	Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general				
V	Jefe administrativo 2. ^a Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización				
VI VI I	Oficial administrativo 1. ^a Delineante 1. ^a Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1. ^a Técnico de organización 1. ^a Delineante 2. ^a Técnico organización 2. ^a	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1. ^a	Oficial 1. ^a Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2. ^a Corredor de plaza Oficial 1. ^a de oficio Inspector de control Señalizador y	4	Delineante 2. ^a Analista Laboratorio	Oficial 2. ^a Administrativo	Oficial 1. ^a Oficio Conductor Vehículos Mayor de 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor de

ANEXO III

TABLA DE ANTIGUEDAD PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA REGION DE MURCIA

<u>N I V E L</u> <u>ES</u>	Base Calculo	1 Bienio	2 Bienio	2 Bienios y 1 Quinq	2 Bienios y 2 Quinq	2 Bienios y 3 Quinq	2 Bienios y 4 Quinq	2 Bienios y 5 Quinq	2 Bienios y 6 Quinq
<u>A)</u> <u>Antiguedad</u> <u>Mes</u>									
<u>NIVEL II</u>	80.178	4.009	8.018	13.630	19.243	24.855	30.468	36.080	41.693
<u>NIVEL III</u>	60.474	3.023	6.048	10.281	14.514	18.747	22.981	27.213	31.447
<u>NIVEL IV</u>	58.112	2.906	5.812	9.880	13.946	18.014	22.083	26.151	30.219
<u>NIVEL V</u>	53.647	2.683	5.364	9.120	12.875	16.631	20.386	24.141	27.896
<u>NIVEL VI</u>	49.409	2.471	4.941	8.399	11.859	15.316	18.775	22.234	25.693
<u>B)</u> <u>Antiguedad</u> <u>Día</u>									
<u>NIVEL VII</u>	1.598	81	160	271	384	496	608	719	831
<u>NIVEL VIII</u>	1.588	80	159	269	380	492	604	715	826
<u>NIVEL IX</u>	1.564	79	156	266	375	485	594	704	814
<u>NIVEL X</u>	1.538	77	154	261	369	476	584	692	800
<u>NIVEL XI</u>	1.513	75	151	257	363	469	575	680	786
<u>NIVEL XII</u>	1.480	73	148	252	356	459	563	666	770

