



CONSEJERÍA DE EMPLEO, MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de Derivados del Cemento para la provincia de Cáceres 2013-2016". (2014062454)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Derivados del Cemento para la provincia de Cáceres 2013-2016" (código de convenio 10000075011982), que fue suscrito con fecha 24 de junio de 2014, de una parte, por la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción de Cáceres (FECONS) y la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción (PYMECON), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) y Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO-CYS), en representación de los trabajadores afectados.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y, Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 31 de octubre de 2014.

La Directora General de Trabajo,
IRENE MARÍN LUENGO



CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CÁCERES 2013-2016

CAPÍTULO PRELIMINAR

PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT), y Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO.CYS), como representación laboral, y la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción de Cáceres (FECONS) y la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción (PYMECON), en representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA Y ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN.

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del Sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

- 1.º Convenio Colectivo General: El VI Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE de 28 de marzo de 2014. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.
- 2.º Convenios Colectivos de Ámbito Inferior.
 - 2.1 Convenio Colectivo Provincial: Este Convenio desarrolla las materias propias de su ámbito de negociación en la provincia de Cáceres y en su renovación periódica aplicará los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.
 - 2.2. Convenio de Empresa: Son aquellos Convenios suscritos entre la Empresa y los comités de empresa, delegados de personal o, en su caso, secciones sindicales que tienen por objeto desarrollar la aplicación en las empresas de las materias reservadas a su ámbito, conforme a lo establecido en el Convenio General y el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y la eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

**Artículo 3. *Ámbito territorial***

El presente Convenio Provincial será de aplicación en toda de la provincia de Cáceres.

Artículo 4. *Ámbito funcional*

Quedan obligadas por las disposiciones de este Convenio todas las empresas y trabajadores de las actividades dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relacionan:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón, arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.
- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 5. *Ámbito personal*

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 4. Se exceptuará de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3, artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Ámbito temporal*

El presente Convenio Provincial extenderá su vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, hasta el día 31-12-2016, coincidiendo esta vigencia con la del Convenio General.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2013. 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 el Convenio su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro Convenio.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga*

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

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo. Las partes firmantes



del presente Convenio General asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 8. 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 cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí 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 firma 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 firma 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 V Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designados, respectivamente, por las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales firmantes y entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. En la designación de los trabajadores se respetará la proporción que han acreditado cada una de las Centrales en la Negociación. Actuarán de Presidente y de Secretario dos vocales de la Comisión, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que cada cargo recaerá, de forma alternativa, una vez entre los representantes de los empresarios y otra entre los representantes de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por mayoría absoluta de las partes.

**Artículo 10. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria**

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 Capítulo XVI del convenio, así como ante el órgano judicial competente (artículo 91.3 ET).
 - c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
 - d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
 - e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el anexo I.
 - f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
 - g) Adaptación del convenio durante su vigencia.
 - h) Intervención en caso de desavenencia 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.
 - i) Establecimiento de criterios objetivos para valoración de puestos de trabajo y promoción profesional, derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.
 - j) Elaborar antes de 30 noviembre de cada año el Calendario Laboral del año siguiente.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el Capítulo V que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al Capítulo V, 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) y j) 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.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

Artículo 11. Contratación.

Sobre este concepto se hace remisión expresa a lo establecido en el Capítulo IV, arts.16 a 24, ambos inclusive, del VI Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento.

Artículo 12. Finiquitos

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.
2. Toda la comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.
3. El recibo de finiquito será expedido por la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción de Cáceres (FECONS) o por la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción de Cáceres (PYMECON). Numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La organización patronal que lo expida vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados. En ausencia de este, el recibo de finiquito carecerá de validez.
4. Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.



6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES

En este capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el Capítulo V (art. 25), del VI Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento.

CAPÍTULO VI

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

En este capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el Capítulo VI (arts. 26 a 33, ambos inclusive), del VI Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento.

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas.

Artículo 14. Distribución de la jornada.

1. 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 períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.
 - B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15 % de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular con, al menos, 15 días de antelación. Ello no obstante, el 5 % de la jornada anual podrá comunicarse al menos con 48 horas de antelación o 24 horas cuando se trate de una urgencia.
2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 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 según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo II del presente Convenio Colectivo.
5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de 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 Estatuto de los Trabajadores.
6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.

Artículo 15. Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo. A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 16. Turnos y relevos.

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

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 35, 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 36.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor. No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación. Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización

Artículo 18. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del Trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50 % de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden. En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, de las cuales al menos 21 serán laborables. Las Empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses. Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del texto Reunificado de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacacio-



nes en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía.

CAPÍTULO VIII

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 20. Estructura económica.

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

En el Anexo I de este Convenio Provincial se fijan las remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición. Este Convenio Provincial dispondrá de un período de dos años para la adecuación necesaria de las mismas, mediante los acuerdos pertinentes, cuando dicha afectación no supere el importe equivalente a 240 euros anuales y de cuatro años cuando la afectación o desviación exceda de 240 euros anuales. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I de este Convenio Provincial en los términos precedentes, se verán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas fijadas en dicho Anexo de un incremento igual al que se pacte a nivel estatal y en su ausencia de acuerdo estatal salarial el equivalente al IPC real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización.

En este Convenio Colectivo de ámbito provincial, se establece para cada grupo la cuantificación total de las remuneraciones anuales y ha adaptado sus tablas salariales a la Clasificación Profesional desarrollada en el Capítulo V de este Convenio. La adaptación se ha realizado siguiendo exactamente la transformación de niveles a grupos prevista en el Anexo I.B. (Cuadro de Remuneraciones Mínimas Sectoriales) de este Convenio Provincial.

Artículo 21. Devengo de salarios.

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

Artículo 22. 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 justificados, quedando por lo tanto, prohibidos todos los pactos retribuidos 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 cheques, transferencias 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 lleve 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 23. 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.

La cuantía del Salario Base será la que se especifica para cada uno de los grupos en la Tabla Salarial anual.

Artículo 24. 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 anexo 1, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 25. 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 26. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

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



- 2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
- 3.º 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 27. Complemento por nocturnidad.

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

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos de las tablas del Convenio provincial, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.



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

Artículo 29. Vacaciones.

- 1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye al período de vacaciones anuales a los trabajadores.
- 2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
- 3.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 4.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- 5.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 30. Complemento de convenio.

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto.

La cuantía de este Complemento será la que para cada nivel y categoría se indica en la Tabla de Retribuciones de este Convenio Provincial.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

- 1.º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.
- 2.º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.
- 3.º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.
- 4.º 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.



- 5.º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.
- 6.º 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 32. Antigüedad.

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. En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, aquellos trabajadores que tuvieran reconocida antigüedad a la entrada en vigor del primer Convenio Colectivo General, la mantendrán invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam".

El importe de bienio y quinquenio se especifica en la tabla salarial.

Artículo 33. Complementos no salariales.

- 1.º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- 2.º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y su cuantía igual para todos los grupos, viene fijada en las tablas salariales. Este complemento salarial viene a sustituir al plus de transporte.

Artículo 34. Dietas y medias dietas.

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º 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.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en la 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.º 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 die-



tas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Km del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

- 6.º El importe de la dieta y de la media dieta en los desplazamientos que se refiere este artículo figura en la tabla salarial, y se abonará para todos los grupos. El importe de la dieta permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio, y el de la media dieta se incrementará en el mismo porcentaje que la tabla salarial.

Artículo 35. Absorción y compensación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio General podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en los convenios colectivos de ámbito inferior al presente, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, Clasificación Profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables. La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 36. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.

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

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como al existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.



En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en los convenios provinciales o, en su caso, autonómicos, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

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

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

CAPÍTULO IX

FALTAS Y SANCIONES

En este Capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el Capítulo IX (arts. 61 a 69, ambos inclusive), del VI Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento.



CAPÍTULO X

SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE EN EL TRABAJO

En este Capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el Capítulo X (arts. 70 a 74, ambos inclusive), del VI Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento.

Artículo 37. Comisión paritaria provincial de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito provincial, que estará compuesta por dos representantes de las organizaciones sindicales (CCOO-CYS y MCA-UGT) y dos de la representación empresarial (FECONS y PYMECON) firmantes de este convenio.

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

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
 - Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.
 - Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
 - Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.
 - Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
 - Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
 - Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.
- B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que 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 estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

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



CAPÍTULO XI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

En este capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el capítulo XI (artículos 75 a 78, ambos inclusive), del VI Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento.

En el Anexo V del presente convenio se establece el cuadro de permisos y licencias.

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 38. Comités de empresa y delegados de personal.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 40.

Artículo 39. Elecciones sindicales.

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

Artículo 40. 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 hasta 100 trabajadores..... 20 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores... 24 horas.
- Centros de 251 o más trabajadores... 36 horas.

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

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 6 meses.

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



No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de los 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 la asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Anexo I de este Convenio Provincial.

Artículo 41. Derecho de reunión.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de Centro de Trabajo o por número de trabajadores no inferior al 33% 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 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 42. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

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 de sindicato a todos los efectos.

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

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrá 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 y Salud Laboral 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 en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.
- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.



- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 41 de este Convenio.

Artículo 43. 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 44. Excedencias sindicales.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII**ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 45. Dirección y control del trabajo.**

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

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del



personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) La exigencia de vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.
- f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.
- h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.
- i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

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

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

En los temas restantes de este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el IV Convenio General, Capítulo XIII, y que comprende desde el artículo 87 al 95, ambos inclusive.

CAPÍTULO XIV

FORMACIÓN PROFESIONAL

En este capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el capítulo XIV (artículos 96 a 101, ambos inclusive), del VI Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento, ex-



cepto en lo relativo al apartado b) del art. 100, estableciéndose un máximo de 50 por trabajador y año.

CAPÍTULO XV

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En este capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el capítulo XV (artículo 102), del VI Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO XVI

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En este capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el capítulo XVI (artículo 103), del VI Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento. Las partes firmantes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC).

CAPÍTULO XVII

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 46. 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, 3.500 euros. Esta cantidad permanecerá invariable hasta ser alcanzada por la fijada en el Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2013 a 2016: 50.000 euros.

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

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente. La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 47. Complemento 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 2,25 % tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en 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 día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100 % desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

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

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

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, 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%.

Artículo 48. Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

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

Artículo 49. Jubilación anticipada.

A los trabajadores que, alcanzando la edad mínima y demás requisitos de jubilación anticipada por voluntad del trabajador establecidos por la ley vigente en cada momento, soliciten la jubilación voluntaria, le será concedido por la empresa en que presten sus servicios un complemento de jubilación, en la siguiente cuantía y condiciones:

- Tener acreditada una antigüedad no inferior a siete años, como mínimo, en la empresa.



- La cuantía irá en función de la siguiente escala:
 - De 61 años hasta el día que cumpla 62 años, 6 mensualidades.
 - De 62 años hasta el día que cumpla 63, 5 mensualidades.
 - De 63 años hasta el día que cumpla 64, 4 mensualidades.
 - De 64 años hasta un año antes de la edad mínima de jubilación ordinaria establecida por la legislación vigente, 2 mensualidades.
- Se entiende por mensualidad a estos efectos el importe del salario convenido y en su caso antigüedad consolidada, más el plus de asistencia.

CAPÍTULO XVIII

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

En este capítulo se hace remisión expresa a lo establecido en el capítulo XVIII (artículos 107 y 108), del VI Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento.

Disposición final.

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

Sobre las tablas definitivas de 2012 se aplicará una actualización del 0,20 %. La cantidad así obtenida, por cada grupo profesional, conformará la tabla salarial definitiva de 2013. Esta revisión no conllevará pago de atrasos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

Para la actualización salarial correspondiente al año 2014 y sucesivos hasta fin del convenio, se procederá del modo siguiente: Una vez conocido el Incremento del Producto Interior Bruto (PIB) correspondiente al año de la revisión, las tablas salariales definitivas del año anterior se incrementarán en los porcentajes anteriores con efectos de 1 de enero del año revisado.

Disposición transitoria. Atrasos.

Las empresas abonarán los atrasos producidos desde el 1 de enero de 2014 en el plazo de 30 días a partir de la publicación de este Convenio colectivo provincial.



Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de Cáceres 2013-2016

ANEXO I DERIVADOS DEL CEMENTO TABLAS DEFINITIVAS 2013

GRUPO Y CATEGORÍA	SALARIO CONVENIO MES	PLUS CONVENIO MES	PAGA		VACACIONES		FRACCIÓN		PLUS EXTRASAL. TRANSP.	HORAS EXTRAORD.	ANTIGÜEDAD			INDEMNIZ. c. TEMP. 7,00%				
			EXTRA COMPLETA 30 DÍAS	EXTRA COMPLETA 30 DÍAS	COMPLETA 30 DÍAS	COMPLETA 30 DÍAS	EXTRASAL. TRANSP.	BIENIO (5%)			CONSOLIDADA QUINQUENIO (7%)	INDEMNIZ. c. TEMP. 7,00%						
													EXTRA COMPLETA 30 DÍAS		EXTRA COMPLETA 30 DÍAS	EXTRASAL. TRANSP.	BIENIO (5%)	CONSOLIDADA QUINQUENIO (7%)
II Titulado Superior	1.280,81 €	98,06 €	1.305,12 €	1.378,37 €	114,86 €	93,33 €	14,29 €	28,59 €	40,02 €	3,68 €								
III Jefe Admón. I ^a	1.244,26 €	98,06 €	1.268,61 €	1.341,99 €	111,83 €	93,33 €	13,89 €	24,00 €	33,60 €	3,57 €								
IV Encargado General	1.244,26 €	98,06 €	1.268,61 €	1.341,99 €	111,83 €	93,33 €	13,89 €	24,00 €	33,60 €	3,57 €								
V Delineante Superior	1.244,26 €	98,06 €	1.268,61 €	1.341,99 €	111,83 €	93,33 €	13,89 €	24,00 €	33,60 €	3,57 €								
VI Encargado de Obras	1.149,90 €	98,06 €	1.174,24 €	1.247,48 €	103,96 €	93,33 €	12,93 €	25,48 €	35,67 €	3,32 €								
VII Capataz	1.149,90 €	98,06 €	1.174,24 €	1.247,48 €	103,96 €	93,33 €	12,93 €	24,98 €	34,97 €	3,32 €								
VIII Oficial de 1 ^a	1.109,25 €	98,06 €	1.133,59 €	1.206,93 €	100,58 €	93,33 €	12,50 €	24,47 €	34,26 €	3,21 €								
IX Oficial de 2 ^a	1.090,92 €	98,06 €	1.115,16 €	1.188,31 €	99,02 €	93,33 €	12,35 €	23,97 €	33,56 €	3,17 €								
X Ayudante	1.072,41 €	98,06 €	1.096,65 €	1.169,81 €	97,48 €	93,33 €	12,16 €	23,47 €	32,85 €	3,12 €								
XI Peón Especialista	1.054,18 €	98,06 €	1.078,43 €	1.151,59 €	95,97 €	93,33 €	11,97 €	22,98 €	32,17 €	3,07 €								
XII Peón Ordinario	1.036,24 €	98,06 €	1.060,46 €	1.133,62 €	94,47 €	93,33 €	11,77 €	22,46 €	31,45 €	3,03 €								
Contratos Formativos	1.072,41 €	98,06 €	1.096,65 €	1.169,81 €	97,48 €	93,33 €												
Contratos en Prácticas	1.072,41 €	98,06 €	1.096,65 €	1.169,81 €	97,48 €	93,33 €												

Dietsas y medias dietsas.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 34 del Convenio Provincial, las cuantías por estos conceptos son las siguientes:

- Dietsas Completas..... 50,00 euros / día
- Medias Dietsas..... 12,00 euros/día

El importe de la dietsa permanecerá invariable durante la vigencia del convenio, y el de la media dietsa se incrementará en el mismo porcentaje que la tabla salarial.

**ANEXO II**

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 36.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

Fórmula

$(SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V) / \text{Horas anuales de Trabajo Efectivo} = \text{Valor hora ordinaria.}$

Siendo:

SB Salario Base

AC Antigüedad Consolidada, en su caso

PI Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales

CC Complemento de Convenio

CP Complementos de Puesto de Trabajo

CCC Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo

GE Gratificaciones Extraordinarias

V Importe de las Vacaciones anuales

**ANEXO III**

RECIBO DE FINIQUITO

N.º ...

RECIBO DE FINIQUITO

D. ... con domicilio en ... que ha trabajado en la Empresa ... desde ... hasta ... con la categoría de ... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

... a ... de ... de ...

Adaptado a la Ley 2/1991

El trabajador (1) ... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por las Asociaciones Empresariales firmantes.

(Fecha de la expedición)

SELLO y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

**ANEXO IV**

PROPUESTA DE FINIQUITO

La Empresa ... informa a D. ..., con domicilio en ..., que presta sus servicios en la misma desde ... hasta ..., que, a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en esta Empresa es de euros Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con las demás percepciones que se devenguen por el trabajador entre esta fecha y la de terminación de su contrato.

... a ... de ... de ...

(Firma de la Empresa)

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.



ANEXO V
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS				DEVEN GAR				JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagos extras	Comp. antig.	Incen. (1)	Comp. conv.	Comp. p. trab.	Comp. no sal.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Cuatro días naturales, ampliables hasta seis naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.	
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.	
Fallecimiento de nuerras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.	
Enfermedad grave de nuerras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.	
Nacimiento de hijo o adopción.	Cuatro días naturales, ampliables hasta seis naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.	
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.	
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.	
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.	
Traslado (Art. 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.	
Matrimonio de hijos.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.	

• • •