

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**
Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 5.194/2014

Convenio o Acuerdo: Derivados del Cemento, Yesos y Cales

Expediente: 14/01/0150/2014

Fecha: 17/07/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Raúl Tirado Santofimia

Código: 14000495011981

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CÓRDOBA PARA 2013-2016**Artículo 1º. Ámbito Territorial**

El presente Convenio afectará a todas las empresas que tengan centro de trabajo establecido o que se establezcan en Córdoba o en su provincia o desarrollen su actividad en el referido ámbito, aunque las direcciones centrales o domicilios sociales de las mismas radiquen en otra provincia, y a sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2º. Ámbito Funcional

El presente Convenio será de obligado cumplimiento y aplicación en todas las industrias 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, bal-

dosas, 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 3º. Ámbito Personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores y trabajadoras cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo anterior. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º. Ámbito Temporal

La duración del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2016.

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, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5º. Vigencia, Prórroga y Revisión

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, y se entenderá prorrogado por años naturales de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes, con antelación de un mes a su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el compromiso de iniciar la negociación del convenio, en el plazo máximo de un mes desde la fecha en la que expire la vigencia del Convenio.

Artículo 6º. 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 se 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 algunos de los puntos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días naturales siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se registrarán por lo establecido en el VI Convenio General de Derivados del Cemento así como en el Convenio Provincial de 2012.

Artículo 7º. Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio y en aplicación de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad se estará, por ambas partes, a lo dispuesto en la legislación vigente y en el VI Convenio Colectivo General de Derivados de Cemento.

Artículo 8º. Condiciones Mínimas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, se

considerarán mínimas, y en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria, contrato individual o Convenio Colectivo de ámbito inferior, tendrá validez para los firmantes y prevalecerán sobre las aquí pactadas.

En la aplicación práctica de este Convenio y del VI Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, prevalecerá la condición más ventajosa para los trabajadores y trabajadoras y en lo no recogido en el presente Convenio se estará, igualmente, a lo establecido en el VI Convenio General.

CONTRATACIÓN

Artículo 9º. Forma del Contrato

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

El contrato de trabajo escrito deberá 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, el grupo profesional y categoría en el que queda encuadrado el personal contratado, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

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

En un plazo no superior a 15 días desde su firma, las empresas vienen obligadas a dar copia del contrato de trabajo a los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 10º. 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 11º. Contrato Fijo de Plantilla

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

Artículo 12º. Contrato a Tiempo Parcial

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del VI Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

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

3.º Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del ET.

Artículo 13º. Contratos en Prácticas y de Formación

1. Contrato en Prácticas

Será de aplicación para ésta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.1 del ET salvo la siguiente característica especial:

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

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 ET, y en el RD 1529/2012, de 9 de noviembre, así como en la DT 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

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

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 General 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.

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

Artículo 14º. 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 tanto, no habituales.

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

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, expresaran, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores y trabajadoras que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al personal contratado 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 y trabajadoras.

- 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. Contrato 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 ET, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

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

Artículo 15º. Disposiciones Comunes a los Contratos de Duración Determinada

Será preceptivo el comunicar por escrito al personal contratado 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 aquéllos 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 del convenio (salario base, plus convenio, pagas extras y vacaciones), sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo, el personal contratado percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7 % de la totalidad de los salarios del convenio (salario base, plus convenio, pagas extras, vacaciones e incentivo de producción) devengados durante la vigencia de los mismos.

Artículo 16º. Periodo de Prueba

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

Grupo 1	6 Meses
Grupo 2	3 Meses
Grupo 3	2 Meses
Resto de Grupos	10 Días Naturales

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

No tendrán período de prueba los trabajadores y trabajadoras que hayan trabajado con anterioridad y con la misma categoría y funciones en la misma empresa.

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

4º. La situación de IT derivada de accidente de trabajo que afecte al personal contratado durante el periodo de prueba inte-

rrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 17º. Liquidación y Finiquitos

Las empresas vendrán en la obligación de entregar al personal contratado con quince días de antelación el preaviso de cese junto a un recibo en el que figuren los conceptos y cuantías de la liquidación que se le va a practicar. El finiquito no tendrá validez si no es expedido, sellado y firmado por la Asociación de Empresarios de Derivados del Cemento, de Córdoba, tampoco tendrá validez transcurridos 15 días desde la fecha de su expedición o no se ajuste al modelo que se adjunta como Anexo II.

La liquidación por cese deberá incluir la parte proporcional del salario del Sábado y Domingo de la última semana trabajada, y se hará efectiva el último día que el personal contratado preste servicios en la empresa.

Artículo 18º. Jornada

La duración de la jornada anual de trabajo para el año 2014 será de 1.736 horas, distribuidas de lunes a viernes, según cuadro calendario anexo, quedando fijada su duración semanal en 40 horas como máximo.

En la semana oficial de feria de cada localidad, la jornada semanal será de 32 horas distribuidas según cuadro calendario anexo. En aquellas localidades donde en la semana de feria exista una fiesta local, se reducirá en ocho horas.

El cuadro calendario que figura como anexo, se ha elaborado teniendo en cuenta las fiestas locales de Córdoba capital así como su feria de Mayo, las empresas y los representantes legales de los trabajadores deberán adaptar el presente calendario a las fiestas y ferias de cada localidad. Asimismo, de mutuo acuerdo, empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán elaborar su propio calendario, siempre que lo hagan antes del 31 de enero de cada año, y respetando en cualquier caso el periodo de jornada continuada que se refleje en el calendario provincial del sector vigente en cada momento.

El Jueves y Viernes de Semana Santa, así como los días 24 y 31 de diciembre, tendrán la consideración de vacaciones.

Desde el día 23 de junio hasta el 29 de agosto, ambos inclusive, la jornada será necesariamente continuada, teniendo en cuenta su comienzo a las 7 horas y una duración máxima de 7 horas diarias.

Las partes se comprometen a reunirse en la 1ª quincena de noviembre de cada año al objeto de elaborar el cuadro calendario laboral para el año siguiente.

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, concurra 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.

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.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en los artículos 34 y 35 del VI Convenio General.

Artículo 19º. Horas Extraordinarias

1. Las horas extraordinarias, en su caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, se considerarán horas extraordinarias las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción., o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

3. El número de horas extraordinarias que realice cada persona contratada, salvo en los supuestos de fuerza mayor no excederá de 2 horas al día, 20 horas al mes y 80 horas al año, y su importe para cada uno de los grupos es el que se especifica en la tabla anexa al presente Convenio (anexo IV).

4. Para los guardas se aplicarán los porcentajes señalados en aquellas horas que superen las 72 horas semanales, debiendo pagarse las que excedan de la jornada normal semanal (40 horas) y hasta el límite como horas ordinarias según la fórmula del Anexo II del V Convenio General, y sin serle de aplicación el porcentaje de nocturnidad.

5. Las empresas y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores/as, si la opción fuera la compensación en descanso, con descansos equivalente al valor de las horas extraordinarias realizadas (ejemplo: una hora extra realizada igual a dos horas y dieciocho minutos de descanso retribuido: 130%). En el supuesto de que se realizara dicha compensación, las horas extraordinarias compensadas, no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en los apartados anteriores. Será opción del personal contratado compensar las horas con descanso o remuneración.

6. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar a través de sus representantes legales, partes quincenales de las horas extraordinarias efectivamente realizadas, con especificación del recargo correspondiente. Caso de no existir representación legal alguna, podrán los trabajadores y trabajadoras ejercitar por sí mismos tal derecho.

7. 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, aunque se abonarán como extraordinarias.

Artículo 20º. 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 legales de los trabajadores y trabajadoras, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del personal contratado.

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

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa mayor, en el Convenio General.

Artículo 21º. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, de los cuales al menos 22 deberán ser laborables.

Las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores y trabajadoras con una antelación mínima de dos meses.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

- Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

- Las vacaciones como norma general tendrán carácter ininterrumpido, no obstante podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos periodos. Uno de ellos se disfrutará a petición del trabajador, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los periodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El importe del periodo vacacional será el que figura en las tablas salariales anexas (Anexo IV) y para su cálculo se han tenido en cuenta 30 días de salario base y 30 días de plus de convenio, o la media del total de retribuciones salariales percibidas por el personal contratado en el trimestre natural anterior a la fecha del disfrute, si estas resultasen superiores, excluyendo horas extras y gratificaciones extraordinarias.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primero año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

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

Cuando la situación de IT sea derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 párrafo 3 del ET.

Artículo 22º. Licencias, Permisos Retribuidos y Excedencias

1. El trabajador o trabajadora, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a remuneración por alguno de los motivos referidos en el cuadro anexo V. En caso de uniones de convivencia o parejas de hecho, tal y como se determina en la Ley de Parejas de Hecho de Andalucía, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos retribuidos que los matrimonios.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante los 13 días siguientes ininterrumpidos desde la finalización

del permiso por nacimiento de hijo previsto legal o convencionalmente.

En cuanto a la ampliación por desplazamientos se estará a lo establecido en el VI Convenio General de Derivados del Cemento 2013-2016

2. La Excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

a) La Forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará 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.

b) El trabajador o trabajadora con, al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco 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. Teniendo 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.

c) El trabajador o trabajadora tiene derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, y al cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En los años restantes, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 23º. Estructura Económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial y deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 41 del VI Convenio General Sectorial.

Salarios

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo
 - De cantidad o calidad de trabajo
 - Pagas extraordinarias
 - Vacaciones
 - Complemento de Convenio.
 - Horas extraordinarias
 - Antigüedad consolidada.

Distribución/composición de la estructura económica

En cuanto a la disposición y composición se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del V Convenio General Sectorial

Artículo 24º. Devengo del Salario

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

Artículo 25º. 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 personal contratado debidamente especificados, según el Anexo IV del Convenio, 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 y trabajadoras.

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

El personal contratado 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 personal contratado firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 26º. Salario Base

Se entiende por salario base la parte de retribución del personal contratado 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 especifique, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales del presente Convenio y que figuran como anexo IV

Artículo 27º. Salario Hora Ordinaria

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

Artículo 28º. Complemento por Puesto de Trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el personal contratado 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 29º. Complemento por Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad

1º. A los trabajadores y trabajadoras 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.

2º. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad,

en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

Artículo 30º. Complemento de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 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 periodo nocturno tenga una coincidencia superior a 3 horas; si la coincidencia fuera de 3 horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

Se exceptúa 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; se incrementará un 10% en las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo.

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

Artículo 31º. Complemento de Turnicidad

Los trabajadores y trabajadoras que deban realizar su trabajo en régimen de turnos rotativos percibirán el citado complemento cuya cuantía se fija en el 25% del salario base correspondiente.

Artículo 32º. Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo. Primas o Incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el personal contratado 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 33º. Gratificaciones Extraordinarias

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

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

Devengo de las pagas:

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

* Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del presente Convenio, (anexo IV) incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efecti-

va la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 34º. Complemento de Convenio

Es el conjunto de complementos salariales que por unidad de tiempo venga establecido en el presente Convenio (Anexo IV).

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto en la cuantía que para cada nivel o grupo figure en las Tablas del presente Convenio.

Dado que el citado complemento se establece con la finalidad de evitar el absentismo, este se devengará proporcionalmente a la jornada ordinaria y efectivamente trabajada y siempre que el rendimiento sea el normal y correcto.

Igualmente y para que el personal contratado tenga derecho a su percepción, deberá observar la puntualidad necesaria, entendiéndose por esta la presencia del personal contratado en el centro de trabajo a la hora señalada para el inicio de la jornada y no abandonar aquel antes de que tenga lugar la finalización de la misma.

Teniendo en cuenta el fin cuya consecución se persigue, la ausencia injustificada del personal contratado al inicio o a la finalización de la jornada, determinará la pérdida del derecho a percibirlo, sin perjuicio de las sanciones previstas el capítulo IX del Convenio General del Sector

Artículo 35º. Acuerdos sobre el Complemento Personal de Antigüedad

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

2º. Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

A) El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de cada convenio colectivo, tuviese cada personal contratado. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el personal contratado tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de dichos convenios colectivos, calculándose por exceso o defecto a años completos.

B) Los importes obtenidos al amparo de la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del personal contratado afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada", no siendo susceptibles de absorción o compensación.

Artículo 36º. Complementos No Salariales

Son las percepciones económicas que no forman parte del salario, por su carácter compensatorio, se devengarán por días de asistencia al trabajo. Se entenderán como complementos no salariales, las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizados por los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de su actividad laboral, tales como:

- Desgastes de ropa.
- Gastos de viaje.
- Plus de distancia o Kilometraje.
- Dietas y medias dietas.

Desgaste de Ropa

Las empresas vendrán en la obligación de dotar a todo su personal, sin distinción de categoría, de tres equipos de ropa de trabajo, como mínimo, al año. De no facilitar los tres equipos abonará al personal contratado mensualmente la cantidad reflejada en la tabla que figura como anexo IV.

No tendrán la consideración de ropa de trabajo los equipos y medios de protección individual que los trabajadores y trabajadoras necesiten para desarrollar su trabajo, tales como mascarillas, gafas, botas, guantes, trajes de agua etc. que deberán ser proporcionados de forma gratuita por la empresa. La empresa estará obligado a facilitar a su personal contratado, ropa adecuada según la climatología del lugar y el momento. Tendrán consideración de EPI's todas las prendas que protejan al trabajador o trabajadora de las inclemencias del tiempo (anorak, chaquetones, etc.)

Plus de Distancia o Kilometraje

Los desplazamientos realizados con vehículo propio del trabajador o trabajadora, a consecuencia de su trabajo se abonarán a 0,28 céntimos el Kilómetro.

La empresa no abonará dicho kilometraje cuando ponga a disposición del trabajador o trabajadora medios de locomoción propios.

Dietas y Medias Dietas

La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, 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 personal contratado ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

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

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el personal contratado 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.

Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del personal contratado 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

No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal contratado desplazado.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Kms. 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.

Para el año 2013, y sin distinción de categoría o nivel, el importe de las dietas será:

Dieta completa: 35,60 euros.

Media dieta: 13,42 euros.

Para los años 2014, 2015 y 2016, estas cuantías se revisarán en el mismo porcentaje que el resto de conceptos económico.

Dichas cuantías se consideran mínimas pudiendo las empre-

sas y sus trabajadores y trabajadoras pactar una cantidad superior en función de unas circunstancias especiales, o vendrán las empresas obligadas a organizar y costear la manutención y alojamiento del personal contratado desplazado, en condiciones dignas.

Artículo 37º. Absorción y Compensación

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

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo V del Convenio General, sobre clasificación profesional podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el personal contratado 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 solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 38º. Declaración de Principios sobre Igualdad y No Discriminación

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

- Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMPIVG (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), publicada en el BOE, el 29 de diciembre de 2004, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

Artículo 39º. Derecho de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Especialmente todo lo referente a: Permisos retribuidos; reducción de la jornada por motivos familiares; suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción con acogimiento; excedencia por cuidados familiares; suspensión con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares; de la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, de-

bido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

Las trabajadoras, por permiso de lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o bien entrar media hora más tarde o salir media hora antes. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. El tiempo dedicado a este permiso de lactancia podrá ser acumulado para su disfrute a propuesta del trabajador o trabajadora

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un octavo de la jornada como mínimo hasta el máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo, si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto, ampliándose este derecho al periodo de lactancia.

Cuando resulte necesario para la salud de la trabajadora embarazada y/o el feto, ésta no realizará el turno de noche.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. (artículo 21.4 de la LOMPIVG).

Cuando el periodo del permiso de maternidad coincida con el periodo vacacional, se podrá disfrutar dichas vacaciones en momento distinto al de dicho permiso por ser dos derechos de diferente naturaleza, aunque haya transcurrido el año natural que corresponda.

Artículo 40º. Derechos por Maternidad, Adopción y Lactancia

Apartado 3. Artículo 46 ET

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su

caso, se viniera disfrutando.

El periodo en el que el personal contratado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal contratado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Apartado 4. Artículo 48 ET

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del personal contratado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, así mismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores y trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en periodo de lactancia. En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada ó en periodo de lactancia, pudiera

representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41º. Protocolo de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso

1. Declaración de Principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el "Respeto a las Personas" como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de "Respeto a la Legalidad" y "Respeto a los Derechos Humanos" que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles "un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito Personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del

presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y Medidas Preventivas

a) Acoso Moral (mobbing):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima

b) Acoso Sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por Razón de Sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos Discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

e) Medidas Preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favo-

rezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Procedimiento de Actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación

"El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

-Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

-Prioridad y tramitación urgente.

-Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

-Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

-Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

-Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de Aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del Procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesio-

sional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento Previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas

g) Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a la partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representantes de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del Expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excep-

ción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 42º. Enfermedad y Accidente

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o la Entidad Gestora que corresponda, las empresas complementarían hasta el 100 % de la base de cotización del mes anterior a la baja, o días en su caso al personal contratado en los casos siguientes;

a) Cuando la situación de Incapacidad Temporal se deba a enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se abonará transcurridos los tres primeros días de la baja médica y durante un plazo máximo de tres meses.

b) Cuando la situación de Incapacidad Temporal se deba a accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad común, siempre que en este último caso la misma implique la hospitalización del personal contratado, el complemento se pagará desde el primer día y mientras persista la baja médica o en su caso hasta el plazo máximo legalmente establecido.

c) Cuando la IT sea como causa de embarazo de riesgo las empresas complementarían hasta el 100 % desde el primer día.

Artículo 43º. Indemnizaciones

Los trabajadores y trabajadoras 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, el importe de 1.800 euros o una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta última, fuera más beneficiosa.

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

Para cada año de vigencia desde 2013 a 2016, la cantidad será de 52.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quienes el personal contratado fallecido hubiese declarado beneficiario y, en su defecto, al cónyuge o pareja de hecho siempre que conste en el registro correspondiente, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuando 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 el 1º de enero de cada año. Excepto la contemplada en el apartado b) de este artículo, que entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el BOP. Hasta dicha publicación seguirán vigentes las reflejadas en el convenio provincial de 2012.

Artículo 44º. Ayuda Social

Se establece, en concepto de ayuda social, la cantidad de 87,26 € mensuales para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan algún familiar, padres, cónyuge, hermanos o hijos/as discapacitados y que convivan con estos.

Artículo 45º. Indemnización por Muerte, Jubilación y/o Incapacidad del Empresario o Empresaria.

En los casos de cese de la actividad por muerte o incapacidad del empresario o empresaria, el personal contratado tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salarios.

En los casos de cese de la actividad por jubilación del empresario o empresaria, el personal contratado tendrá derecho al abono de la siguiente indemnización:

Antigüedad en la empresa de menos de 5 años: 1 mes de salario.

Antigüedad en la empresa de 5 a 10 años: 2 meses de salario.

Antigüedad en la empresa de 10 a 14 años: 3 meses de salario.

Antigüedad en la empresa de más de 14 años: 4 meses de salario.

En el caso de que tras la muerte, jubilación o incapacidad del empresario o empresaria la actividad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva continúe con cambio de titularidad el nuevo titular quedará subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social que el anterior mantenía con las trabajadoras y trabajadores.

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 46º. Comité 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 48 del presente convenio.

Artículo 47º. Elecciones Sindicales: Candidatos

Los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. La antigüedad necesaria para ser elector o elegible se computará acumulando todos los contratos temporales realizados en el año inmediato anterior a la fecha de inicio del proceso electoral, siempre que entre un contrato y el siguiente no medie más de 30 días.

Artículo 48º. 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 y trabajadoras: 21 horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores y trabajadoras: 25 horas.

Centros de 251 o más trabajadores y trabajadoras: 35 horas.

Cuando las cualidades de Delegado de Personal o miembro del Comité de Seguridad y Salud concurren en la misma persona, ésta dispondrá, en su condición de Delegado o delegada, Delegado o delegada de Prevención o miembro del Comité de Seguridad y Salud, de un crédito de horas mensuales retribuidas igual a la mitad de aquellas que le corresponden como representante de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68º del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas con-

templadas en el párrafo anterior, se preavisará por el delegado o delegada 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 periodos de hasta 3 meses.

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

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

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

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras y delegados y delegadas sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el artículo 22 de este Convenio. "Licencias, Permisos Retribuidos y Excedencias" (ver cuadro de licencias)

Artículo 49º. Movilidad Funcional y Geográfica 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 de ésta 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 período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este 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.

Movilidad Geográfica.

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

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Desplazamientos

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

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

Las empresas designarán libremente a los trabajadores y trabajadoras que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a 3 meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior de 3 meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores y trabajadoras que estimen idóneos para realizar el trabajo y en supuesto que con este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado o desplazada:

1. Representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.
2. Discapacitados o discapacitadas físicos y psíquicos.
3. Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por Ley.

Las empresas que deseen realizar algunos de los desplazamientos que obliguen al personal contratado a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

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

- A = hasta 15 días
 B = de 16 a 30 días
 C = de 30 a 90 días
 D = más de 90 días

Lugar de Desplazamiento	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
Dentro de la misma comunidad autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
Fuera de la comunidad autónoma y dentro del estado español	72	72	72	130

(SP = sin preaviso)

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

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

En los desplazamientos superiores a 3 meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores y trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

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

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

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

A los trabajadores y trabajadoras que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Así mismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el Convenio Colectivo Provincial vigente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores y trabajadoras tendrán derecho así mismo a un viaje a su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Condiciones de los Desplazamientos

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el personal contratado pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso solo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

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

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse

en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el personal contratado, serán asumidas por la empresa.

Traslados

Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona contratada a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

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

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

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que al personal contratado afectado. El personal contratado afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3º año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del personal contratado y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y 5 dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado o desplazada.

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

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

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

b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

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

No será de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.

b) Los efectuados a menos de 15 Km del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.

c) Los efectuados a menos de 15 Km del lugar de residencia habitual del personal contratado.

Desplazamientos y Traslados Voluntarios

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

Supuestos Especiales

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este artículo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que corresponda, los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje,

comerciales, de mantenimiento o similares.

Otros Supuestos de Traslados

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

2º. En otros supuestos de traslados colectivos, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este artículo.

Artículo 49º bis

La LOMPIVG (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) introduce un nuevo apartado: "La trabajadora víctima de V.Gº. que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo.

Se priorizará el traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, (siempre que así lo elija voluntariamente la trabajadora); y en el caso de que ambos, maltratador y maltratada, trabajen en el mismo centro, se obligará al traslado de centro al maltratador.

Coste "cero" para las empresas. La LOMPIVG dispone que cuando una empresa suscriba contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género que tiene suspendido su contrato, que haya ejercitado su derecho de movilidad geográfica o que se haya trasladado de centro, tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencia comunes durante todo el período de suspensión o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado de centro de trabajo.

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 50º. Criterios Generales

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

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

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

4. Todos los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados

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

Operarios

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimiento 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 y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del ET, 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 y trabajadoras 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 o directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los

mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía

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

IV. Complejidad

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como el 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 de 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 depende 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 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 y trabajadoras 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.

Puesto 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 de 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 hermanadas 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 de 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 y heterogéneas con objetivos globales definidos u 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 hermanadas 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 sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

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

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

-Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

-Análisis de sistemas de informática.

-Responsables de la red de ventas

GRUPO – 3 –

Definición

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

Formación

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

Puestos de Trabajo

Técnicos:

Técnico departamento

Técnico control de calidad

Técnico prevención RR.LL

Delineante 1ª

Empleados:

Oficial 1ª administrativo

Técnico comercial

Comercial hormigón

Comercial/viajante

Operarios:

Jefe y encargado sección

Jefe taller

Jefe planta hormigones

Relación de Actividades y Tareas:

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

-Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

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

-Analistas de aplicaciones informáticas.

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

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

-Inspectores o supervisores de la red de ventas.

-Vendedores especializados.

GRUPO – 4 –

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos:

Delineante 2ª

Analista laboratorio

Empleados:

Oficial 2ª administrativo

Operarios:

Oficial 1ª oficio

Conductor vehículos mayor de 7500 kg.

Dosificador planta hormigones

Conductor camión hormigonera

Gruista torre

Operador de grúa móvil

Carretilero mayor de 15000 kg.

Gruista de piezas especiales.

Relación de Actividades y Tareas:

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

-Tareas de delineación.

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

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

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

-Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores y

trabajadoras 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 y trabajadoras que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores y trabajadoras.

Formación

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

Puestos de trabajo

Empleados:

Auxiliar administrativo

Dependiente

Conserje

Operarios:

Oficial 2ª oficio

Maquinista

Conductor camión hasta 7500 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 del 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 requerimiento complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

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

-Operador de puente grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20000 kg.

-En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbas-

tadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

GRUPO – 6 –

Definición

Tareas consistentes en la ejecución de operarios 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 3500 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 almacenes.

-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 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 periodo 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 simila-

res de manejo sencillo.

-Trabajadores y trabajadoras que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

-Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

-Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

-Trabajos de verificación de la producción.

GRUPO – 8 –

Definición

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

-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 al personal contratado 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 de personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de Niveles Salariales en un Único Grupo:

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

Valoración de Puestos de Trabajo y Promoción:

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

Periodo de Adaptación:

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

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

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 51º. Régimen Disciplinario

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

Artículo 52º. Graduación de Faltas

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

Artículo 53º. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

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

7. La embriaguez ocasional.

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

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

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

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

Artículo 54º. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada sino se producen perjuicios a la empresa.

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

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicio a la empresa.

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

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

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador o trabajadora tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros y compañeras de trabajo.

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

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

Artículo 55º. Faltas Muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Si previamente el trabajador o trabajadora no acepta incluirse en algún programa de rehabilitación.

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

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

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

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

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

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

19. El acoso sexual y moral

Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual verbal, no verbal o física, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará el acoso sexual como falta muy grave, a los efectos sancionadores que procedan. Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación.

El plazo que medie desde la denuncia de acoso sexual hasta la resolución del expediente antes mencionado será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando siempre con la máxima discreción y sin que se puedan adoptar ningún tipo de represalias contra la persona que denuncia.

Se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

El acoso moral es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad físico o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona, constituirá acoso moral por razón de género.

La Dirección de la Empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso moral como falta muy grave.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen.

Artículo 56º. Régimen de Sanciones

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

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

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

Artículo 57º. Sanciones

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

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal

- Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

- Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

4. En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiera.

Artículo 58º. Prescripción

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

Artículo 59º. Expediente Contradictorio

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

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

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

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

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

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

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

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

Artículo 60º. Seguridad, Salud y Medioambiente en el Trabajo Condiciones Generales**1. Exposición de Motivos.**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores y trabajadoras, de la formación a los mismos y de sus representantes.

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

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

2. Organización Preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las trabajadoras y 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 las trabajadoras y 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 del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

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

3. Derechos y Obligaciones de las Trabajadoras y los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos Laborales.

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

La trabajadora o 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 y la trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. 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 o la trabajadora 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 o la trabajadora.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y las trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador o la trabajadora 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 o la trabajadora.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras 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 la trabajadora o de sus compañeros de trabajo.

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

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores o trabajadoras 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 o trabajadoras comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores o trabajadoras.

5. Prendas de Trabajo y Equipos de Protección Individual.

1. Todos los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 empre-

sa 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 o la trabajadora 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 y trabajadoras que se lo soliciten.

6. Formación

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

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

-Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

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

-Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores y trabajadoras cuya duración será de 3 horas anuales como 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 y trabajadoras que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

-De los acuerdos y decisiones que las autoridades competen-

tes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

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

-La representación de los trabajadores y trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

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

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

Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores o trabajadoras y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

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

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

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

Situaciones Especiales de Riesgo.

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

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

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

de origen.

Derecho a Expediente Contradictorio.

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

Artículo 61º. Deberes en Materia de Seguridad y Salud Laboral

Las partes integrantes del presente Convenio, conscientes de la trascendencia de esta materia, consideran deber inexcusable de empresarios y trabajadores y trabajadoras el cumplimiento riguroso y exacto de las normas y en especial:

1. En todas las empresas a partir de 6 trabajadores y trabajadoras se elegirán obligatoriamente Delegados de Prevención o se constituirán Comités de Prevención y Salud Laboral según el número de trabajadores y trabajadoras. Estos tendrán las competencias, derechos y obligaciones, que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el presente Convenio les confieren.

2. Las empresas estarán obligadas a establecer las medidas de seguridad que correspondan y a dotar a los trabajadores y trabajadoras de los medios y elementos necesarios para el exacto cumplimiento de las mismas.

3. Los trabajadores y trabajadoras estarán obligados al cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral establecidas por la Empresa de conformidad con lo recogido en el apartado anterior, y a la utilización adecuada de las medidas de seguridad y de los medios y elementos que en cada caso correspondan.

4. Se constituye una Comisión Paritaria de Prevención y Salud Laboral, que estará compuesta por dos miembros por la parte empresarial y dos por la parte sindical.

Serán funciones de esta comisión:

A) Estudiar y aportar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

B) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en ésta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la prevención de los riesgos y la salud, a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización etc.

C) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

D) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.

Artículo 62º. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión de interpretación del presente Convenio.

De secretario de la misma actuará un vocal de la Comisión, que deberá ser nombrado en cada sesión, debiendo tenerse en cuenta a estos efectos, que dicho cargo deberá recaer alternativamente en los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la siguiente sesión en los representantes de las empresas.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y trabajadoras y cuatro de las empresas, designados por cada parte deliberadora del Convenio, de entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora del mismo como titulares o suplentes.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser aprobados por mayoría absoluta de cada una de las

partes.

Las funciones que a dicha comisión se le asignan son:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Estudio para el establecimiento de una Institución previa a la vía contenciosa.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- g) 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, empresarial y sindical.
- h) Intervención en caso de desavenencia en los asuntos que se susciten en el ámbito de la empresa, 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.

Las funciones o actividades de esta Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la jurisdicción administrativa y contenciosa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión Mixta emita dictamen a las partes firmantes.

Como domicilio de la Comisión Paritaria se designa la sede patronal en calle Blanco Belmonte número 64.

Artículo 63º. Condiciones y Procedimiento para la Inaplicación del Régimen Salarial del Convenio Provincial

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: 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, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del periodo de consultas deberá ser notificado previamente a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del ámbito superior a la empresa.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que está integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consulta por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y 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 la retribución a percibir por 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 salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que se lea de aplicación, sin que en ningún caso dicha aplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales 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 se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a los procedimientos establecidos para la resolución de conflictos laborales (SERCLA).

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

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

Para el año 2013: Incremento del 0,20% sobre las tablas mínimas sectoriales de 2012, con efectos desde 01/01/2013

Para el año 2014 y sucesivos hasta fin de convenio: Dependiendo del incremento del PIB, los incrementos salariales se producirán según la siguiente tabla:

1. Si el incremento PIB se sitúa entre el 0,00 y el 1,00% = Incremento 0,20%.
2. Si el incremento PIB se sitúa entre el 1,01 y el 1,50% = Incremento 0,40%.
3. Si el incremento PIB se sitúa entre el 1,51 y el 2,00% = Incremento 0,60%.
4. Si el incremento PIB supera el 2% = Incremento 1%.

Criterios de aplicación de estos acuerdos en los convenios provinciales o autonómicos, en su caso:

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 anterior-

res con efectos de 1 de enero del año revisado.

ANEXOS

I - Cuadro de remuneraciones económicas mínimas.

II - Modelo de Preaviso de cese y de finiquito.

III - Calendario Laboral del año 2014.

IV - Tablas Salariales del año 2013 y 2014.

V - Licencias y permisos retribuidos.

VI - Modelo de solicitud de vacaciones.

VII - Cálculo hora ordinaria.

ANEXO I

Tabla de remuneraciones económicas mínimas
(Grupos Profesionales) año 2013

Nivel	Grupo	Tabla salarial 2013
XII	8(*)	16.753,13 €
XI	7	17.004,42 €
X	6	17.259,49 €
IX	5	17.518,37 €
VIII	4	17.781,15 €
VII	3	18.350,15 €
VI		
V	2	19.671,36 €
IV		
III		
II	1	20.182,81 €

ANEXO II

RECIBO FINIQUITO

Don _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde el día _____ hasta el día _____ 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.

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

_____ a _____ de _____ de 2.01____

El trabajador (1) ____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la Empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los firmantes del Convenio Colectivo Provincial.

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE DERIVADOS DEL CEMENTO

Fecha de la expedición

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación de Empresarios de Derivados del Cemento, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO II

PREAVISO DE CESE

La empresa _____ informa a Don _____, con domicilio en _____ calle _____, que presta sus servicios en la misma con la categoría de _____ desde el día _____, que el día _____ finalizará su contrato por terminación de los trabajos para los que fue contratado, fecha a partir de la cual quedará extinguida la relación laboral que unía a las partes.

_____ a _____ de _____ del 2.01 ____

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE DERIVADOS DEL CEMENTO.

Fecha de la expedición

Sello y firma

Este preaviso no tendrá validez sin el sello y la firma de la Asociación de Empresarios de Derivados del Cemento, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA DEL AÑO 2014

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
ENERO	F	8	8	S	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8			
FEBRERO	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	F				
MARZO	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8		
ABRIL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	V	V	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8				
MAYO	F	NL	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	NL	S		
JUNIO	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	
JULIO	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7		
AGOSTO	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	F	S	D	7	7	7	7	7	S	D	7	7	7	7	7	S	D		
SEPTIEMBRE	8	8	8	8	8	S	D	FL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	
OCTUBRE	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	FL	S	D	8	8	8	8	8	
NOVIEMBRE	SF	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D		
DICIEMBRE	8	8	8	8	8	SF	D	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	V	F	8	S	D	8	8	V

V= VACACIONES, S= SÁBADO, SF= SÁBADO FESTIVO, D= DOMINGO, F= FESTIVO, FL= FIESTA LOCAL, NL= NO LABORABLE

Desde el 23 de Junio al 29 de Agosto, ambos inclusive, la jornada será necesariamente continuada, debiendo comenzar a las 7 de la mañana. El día 30 de Mayo, que aparece en este calendario como No Laborable (NL), es para Córdoba capital, por razón de su feria.

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2.013 DEL CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CÓRDOBA

ANEXO IV											
NIVELES Y CATEGORIAS	Salario (euros día natural)	Plus convenio (euros día trabajado)	Desgaste ropa (euros mes)	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones		Valor hora ordinaria	H. extras 130% recargo sobre h. ordinaria
				semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria		
3 CAPATAZ JEFE DE TALLER	42,78	13,95	18,00	1327,02	7,33	1327,02	7,21	1701,83	4,66	12,58	28,94
4 OFICIAL 1º CONDUCTOR VEHICULOS (+ 7.500 KG) DOSIFICADOR PLANTA HORMIGON CONDUCTOR CAMION HORMIGONERA OPERADOR GRUISTA TORRE OPERADOR GRUA MOVIL 4 CARRETILLERO (+15.000 Kg)	38,99	13,95	18,00	1194,69	6,60	1194,69	6,49	1588,04	4,35	11,57	26,62
5 OFICIAL 2º CONDUCTOR CAMION (- 7.500 Kg) 5 OPERADOR PUENTE GRUA 5 CARRETILLERO (- 15.000 kg)	37,69	13,95	18,00	1156,68	6,39	1156,68	6,29	1650,11	4,25	11,27	25,93
6 ESPECIALISTA AUX. DE LABORATORIO contrato de formación contrato en prácticas	36,67	13,95	18,00	1125,23	6,22	1125,23	6,12	1518,71	4,16	11,00	25,32
7 PEON ESPECIALISTA LABORANTE DE HORMIGONES	35,96	13,95	18,00	1103,81	6,10	1103,81	6,00	1497,26	4,10	10,83	24,92
8 PEON ORDINARIO 8 PINCHE 17-18 8 PINCHE 16-17	35,50	13,95	18,00	1089,86	6,02	1089,86	5,92	1483,58	4,06	10,73	24,67
PERSONAL DE RETRIBUCION MENSUAL											
1 PERS. TEC. SUPERIOR	1761,85	13,95	18,00	1786,29	9,87	1786,29	9,71	2180,30	5,97	16,24	37,34
2 T. TITUL. MEDIO	1511,49	13,95	18,00	1535,92	8,49	1535,92	8,35	1929,95	5,29	14,22	32,71
2 JEFE ADMTVO. 1º 2 ENCARGADO GRAL. 2 JEFE ADMTVO. 2º											
3 ENCARGADO OBRA 3 OF. ADMTVO. 1º 3 DELINEANTE	1302,60	13,95	18,00	1327,02	7,33	1327,02	7,21	1721,07	4,72	12,53	28,82
4 OF. ADMTVO. 2º	1187,17	13,95	18,00	1194,69	6,60	1194,69	6,49	1605,64	4,40	11,58	26,64
5 AUX. ADMTVO.	1148,76	13,95	18,00	1156,68	6,39	1156,68	6,29	1567,24	4,29	11,27	25,93
DIETA COMPLETA	36,09										
MEDIA DIETA	13,61										
PLUS DISTANCIA	0,29										
AYUDA SOCIAL	89,53										

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2.014 DEL CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CÓRDOBA

ANEXO IV											
NIVELES Y CATEGORIAS	Salario (euros día natural)	Plus convenio (euros día trabajado)	Desgaste ropa (euros mes)	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones		Valor hora ordinaria	H. extras 130% recargo sobre h. ordinaria
				semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria		
3 CAPATAZ JEFE DE TALLER	42,95	14,01	18,07	1332,33	7,36	1332,33	7,24	1708,64	4,68	12,63	29,06
4 OFICIAL 1ª CONDUCTOR VEHICULOS (+ 7.500 KG) DOSIFICADOR PLANTA HORMIGON CONDUCTOR CAMION HORMIGONERA OPERADOR GRUISTA TORRE OPERADOR GRUA MOVIL 4 CARRETILLERO (+15.000 Kg)	39,15	14,01	18,07	1199,47	6,63	1199,47	6,52	1594,39	4,37	11,62	26,73
5 OFICIAL 2ª CONDUCTOR CAMION (- 7.500 Kg) 5 OPERADOR PUENTE GRUA 5 CARRETILLERO (- 15.000 kg)	37,84	14,01	18,07	1161,31	6,42	1161,31	6,31	1556,31	4,26	11,32	26,03
6 ESPECIALISTA AUX. DE LABORATORIO contrato de formación contrato en prácticas	36,82	14,01	18,07	1129,73	6,24	1129,73	6,14	1524,78	4,18	11,04	25,42
7 PEON ESPECIALISTA LABORANTE DE HORMIGONES	36,10	14,01	18,07	1108,23	6,12	1108,23	6,02	1503,25	4,12	10,87	25,02
8 PEON ORDINARIO 8 PINCHE 17-18 8 PINCHE 16-17	35,64	14,01	18,07	1094,22	6,05	1094,22	5,95	1489,51	4,08	10,77	24,77
PERSONAL DE RETRIBUCION MENSUAL											
1 PERS. TEC. SUPERIOR	1768,90	14,01	18,07	1793,44	9,91	1793,44	9,75	2189,02	6,00	16,30	37,49
2 T. TITUL. MEDIO 2 JEFE ADMTVO. 1ª 2 ENCARGADO GRAL. 2 JEFE ADMTVO. 2ª	1517,54	14,01	18,07	1542,06	8,52	1542,06	8,38	1937,67	5,31	14,28	32,84
3 ENCARGADO OBRA 3 OF. ADMTVO. 1ª 3 DELINEANTE	1307,81	14,01	18,07	1332,33	7,36	1332,33	7,24	1727,95	4,73	12,58	28,94
4 OF. ADMTVO. 2ª 5 AUX. ADMTVO.	1191,92 1153,36	14,01 14,01	18,07 18,07	1199,47 1161,31	6,63 6,42	1199,47 1161,31	6,52 6,31	1612,06 1573,51	4,42 4,31	11,63 11,32	26,75 26,03
DIETA COMPLETA	36,23										
MEDIA DIETA	13,66										
PLUS DISTANCIA	0,29										
AYUDA SOCIAL	89,89										

ANEXO V

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas Extras	Comp. Antig.	Ince nt.	Comp. Conv.	Comp. puesto trabajo	Comp. no sal.	
Fallecimiento, hasta 2º grado de consanguinidad	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento hasta 2º grado de afinidad	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de afinidad	Dos días naturales ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal y asistencia a exámenes. Visita al médico del propio trabajador (1)	El indispensable o el que marca la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la existencia
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de ½ hora. Se podrá sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artículo 40 ET).	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos, padre o madre.	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de personal	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

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

(1) Los trabajadores o trabajadoras, tendrán derecho al tiempo estrictamente necesario y que no podrá exceder de 24 horas anuales, como permiso retribuido para la asistencia a consultas médicas de la Seguridad Social, siempre que el horario laboral y el de la consulta médica coincidan. Este caso el trabajador o trabajadora deberá comunicarlo a la empresa por el medio más rápido y urgente posible y posteriormente entregar copia del justificante médico a la empresa.
En el supuesto de que el médico de familia, enviara al trabajador o trabajadora al especialista, no se tendrá en cuenta el límite de 24 horas anuales, referidas en el párrafo anterior, debiendo igualmente el trabajador o trabajadora aportar a la empresa copia del volante para el especialista.

ANEXO VI

SOLICITUD DE VACACIONES

A PETICION DEL TRABAJADOR A PETICION DE LA EMPRESA

D. _____

TRABAJADOR DE LA EMPRESA _____

SOLICITA TOMAR _____ DIAS LABORABLES

SOLICITA TOMAR _____ DIAS NATURALES

DE VACACIONES DESDE EL DIA ____/____/____ AL DIA

____/____/____ AMBOS DIAS INCLUIDOS.

EN _____ A ____/____/____

EL TRABAJADOR

EL RESPONSABLE CORRESPONDIENTE

ANEXO VII

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 35.4 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:

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

Siendo:

SB: Salario Base.

AC: Antigüedad Consolidada, en su caso.

PI: Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales.

CC: Complemento de Convenio.

CP: Complementos de Puesto de Trabajo.

CCC: Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo.

GE: Gratificaciones Extraordinarias.

V: Importe de las Vacaciones anuales.