

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 30 de setembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment (Codi núm. 8000535). [2008/12205]

Vist el text del Conveni Col·lectiu de la Comunitat Valenciana de Derivats del Ciment, subscrit per la Comissió Negociadora en data 22 de juliol de 2008, que està integrada, de part empresarial per representants d'APECC, FEDCAM i ANHEFOP i, de l'altra, pels sindicats FECOMA- CC OO-PV i MCA-UGT-PV, i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de conformitat amb les competències que té transferides segons el Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 30 de setembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Capítol preliminar Parts signatàries

Les parts firmants del present Conveni Autonòmic (amb abast a les províncies d'Alacant, Castelló i València) d'una banda, Metall, Construcció i Afins, Federació PV de la UGT, (MCA-UGT-PV) i la Federació de Construcció, Fusta i Afins de CCOO (FECOMA-CCOO-PV), com a representació laboral, i de l'altra, l'Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón (APECC), la Federación de Derivados del Cemento y Comercio Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento (FEDCAM) i l'Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHP), com a representació empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per a negociar el present conveni.

Capítol I Estructura i àmbits de negociació

Article 1. Estructura de la negociació col·lectiva

1r. Conveni Col·lectiu General del Sector:

El Conveni Col·lectiu General del Sector de Derivats del Ciment fa referència a la regulació de les condicions generals de treball que s'han d'aplicar en tots els seus àmbits i amb la vigència temporal que el mateix conveni estableix.

2n. Conveni Col·lectiu Autonòmic:

El present Conveni Col·lectiu Autonòmic del sector de Derivats del Ciment substituirà els l'anterior conveni col·lectiu autonòmic, així com els convenis provincials d'Alacant, Castelló i València, segons el seu àmbit funcional. El seu contingut fa referència a la regulació de les condicions generals de treball que s'han d'aplicar en tots els seus àmbits i amb la vigència que el mateix conveni estableix.

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento (cod. 8000535). [2008/12205]

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Comunidad Valenciana de Derivados del Cemento, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 22 de julio de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de APECC, FEDCAM y ANHEFOP, y de otra, por los sindicatos FECOMA-CCOO-PV y MCA-UGT-PV, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, y el Depósito del texto original del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 30 de septiembre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Capítulo Preliminar Partes signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio Autonómico, (con alcance a las provincias de Alicante, Castellón y Valencia) de una parte, Metal, Construcción y Afines, Federación PV de la UGT, (MCA-UGT.PV) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO (FECOMA-CCOO.PV), como representación laboral, y de otra parte la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón (APECC), la Federación de Empresarios de Derivados del Cemento y Comercio-Almacenistas de Materiales para la Construcción y Saneamiento (FEDCAM), y la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP), como representación empresarial.

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

Capítulo I Estructura y ámbitos de negociación

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva

1º Convenio Colectivo General del Sector:

El Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia temporal que el propio Convenio establece.

2º Convenio Colectivo Autonómico:

El presente Convenio Colectivo Autonómico del Sector de Derivados del Cemento viene a sustituir al anterior Convenio Colectivo Autonomico así como a los convenios provinciales de Alicante, Castellón y Valencia, según su ámbito funcional. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio convenio establece.

Té per objecte desplegar les matèries pròpies del seu àmbit de negociació, amb les limitacions i la fixació de competències que aquí s'estableixen.

Article 2. Atribució de competències segons els àmbits de negociació

A. Es reserven al conveni general les matèries de negociació col·lectiva, previstes en l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors i que a continuació s'especifiquen:

- Contractació laboral i les seues modalitats
- Períodes de prova
- Classificació professional i nivells
- Mobilitat geogràfica
- Règim disciplinari
- Seguretat i salut laboral

B. Les parts firmants constaten l'alt nivell d'eficàcia i els favorables resultats en l'estabilitat i millora de les relacions contractuales entre les parts i els sectors afectats per l'àmbit d'aplicació d'este conveni, com a conseqüència de la regulació de les seues relacions a l'empara dels continguts negociats en el IV Conveni General del Sector desplecats sobre les matèries que a continuació es detallen.

Tenint això present, i assumint les previsions contingudes en el paràgraf segon de l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb les matèries no recollides en l'article 2-A d'este conveni, les parts firmants acorden a partir de la firma del present conveni respectar escrupolosament en tots els àmbits de negociació, els continguts desplegats en el conveni general en relació amb les matèries següents:

- Mobilitat funcional
- Estructura salarial
- Formació professional
- Jornada
- Comissió Paritària Estatal
- Permisos, llicències i règim d'excedències
- Representació col·lectiva
- Ordenació i organització del treball
- Suspensió temporal dels contractes
- Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius
- Prestacions complementàries a les de la Seguretat Social

Si durant la vigència d'este conveni autonòmic es produïxen acords intersectorials o sectorials estatals d'aplicació al sector, per acord de les parts firmants es podran establir les condicions d'aplicació dels dits acords. D'igual forma es procedirà en el supòsit que es dicten normes com a conseqüència d'acords entre totes les organitzacions empresarials i sindicals en què estan confederades o integrades les organitzacions firmants.

Article 3. Vigència dels convenis d'àmbit inferior

Els convenis provincials d'Alacant, Castelló i València acaben la seua vigència amb la firma d'este conveni, i la seua normativa serà substituïda en la totalitat per la del present conveni autonòmic.

Article 4. Concurrència de convenis

D'acord amb el que disposa l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors i les atribucions de competència recollides en els articles 2 i 3 del conveni general, l'aplicació en els supòsits de concurrència entre convenis de distint àmbit, es resoldrà tenint en compte els principis següents:

1r. La concurrència entre convenis de diferent àmbit segons allò acordat en el d'àmbit superior.

2n. No seran aplicables els acords presos en la negociació d'àmbit territorial inferior que contradiguen el contingut de les normes establides en els convenis d'àmbit superior, sense perjudici del que estableix l'article 3r 3 de l'Estatut dels Treballadors.

Tiene por objeto desarrollar las materias propias de su ámbito de negociación, con las limitaciones y fijación de competencias que aquí se establecen.

Artículo 2. Atribución de competencias según los ámbitos de negociación

A. Se reservan al Convenio General las materias de negociación colectiva, previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y que a continuación se especifican:

- Contratación laboral y sus modalidades
- Períodos de prueba
- Clasificación Profesional y niveles
- Movilidad geográfica
- Régimen disciplinario
- Seguridad y Salud Laboral

B. Las partes firmantes constatan el alto nivel de eficacia y favorables resultados en la estabilidad y mejora de las relaciones contractuales entre las partes y sectores afectados por el ámbito de aplicación de este Convenio, como consecuencia de la regulación de sus relaciones al amparo de los contenidos negociados en el IV Convenio General del Sector desarrollados sobre las materias que a continuación se detallan.

Teniendo esto presente, y asumiendo las previsions contenidas en el párrafo segundo del artículo 84 del E.T., en relación con las materias no contempladas en el artículo 2-A de este convenio, las partes firmantes del mismo, acuerdan a partir de la firma de este Convenio respetar escrupolosamente en todos los ámbitos de negociación, los contenidos desarrollados en el convenio general en relación a las siguientes materias:

- Movilidad funcional
- Estructura salarial
- Formación Profesional
- Jornada
- Comisión Paritaria Estatal
- Permisos, licencias y régimen de excedencias
- Representación colectiva
- Ordenación y Organización del Trabajo
- Suspensión Temporal de los Contratos
- Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos
- Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Si durante la vigencia de este convenio autonómico se produjeran acuerdos intersectoriales o sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos. De igual forma se procederá en el supuesto de que se dictaran normas como consecuencia de acuerdos entre todas las organizaciones empresariales y sindicales en las que están confederadas o integradas las organizaciones firmantes

Artículo 3. Vigencia de los convenios de ámbito inferior

Los convenios provinciales de Alicante, Castellón y Valencia finalizan su vigencia con la firma de este convenio, siendo sustituida en su totalidad la normativa de los mismos por la del presente convenio autonómico.

Artículo 4. Concurrencia de convenios

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

1º. La concurrència entre convenios de diferente ámbito según lo acordado en el de ámbito superior.

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

Capítol II Àmbits d'aplicació i vigència

Article 5. Eficàcia i abast obligacional

Atesa la naturalesa normativa i l'eficàcia general, donada pel que disposa el títol III de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions firmants, el present conveni obligarà totes les associacions, entitats, empreses i treballadors compresos dins dels seus àmbits funcionals, personal i territorial.

Article 6. Àmbit territorial

El present conveni autonòmic serà d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana, comprès per les províncies de València, Castelló i Alacant, sense perjudici del que disposa l'article 1.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 7. Àmbit funcional

Les indústries dedicades a la fabricació d'articles derivats del ciment, la seua manipulació i muntatge que a continuació es detalla:

- Fabricació de formigons preparats i morters per al seu subministrament a les obres.
- Fabricació de productes en fibrociment, com ara plaques, tubs, accessoris i altres elements.
- Fabricació d'articles i elements en formigons i morters en massa, armats, post o pretensats, així com articles en cel·lulosa-ciment i pedra tosca-ciment, com ara llambordes, rajoles, blocs, vores, revoltons, dipòsits, formigó arquitectònic, lloses, emmotllaments, pedra artificial, pals, teules, tubs, bigues i altres elements estructurals, etc.

- Les activitats complementàries a les detallades, així com la comercialització i distribució dels productes abans mencionats.

Article 8. Àmbit personal

Queden inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni la totalitat de les empreses i dels treballadors l'activitat dels quals quede compresa dins de l'àmbit funcional descrit en el precedent article 7. S'exceptua de l'aplicació els qui queden inclosos en els diferents apartats del punt 3 de l'article 1r de l'Estatut dels Treballadors.

Article 9. Àmbit temporal

La duració del present conveni serà de tres anys, acabarà els seus efectes el 31 de desembre de l'any 2010, i entrarà en vigor als 20 dies naturals de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, excepte les matèries en què el conveni especifique una vigència distinta.

Els aspectes retributius pactats en este conveni, retrotrauran els seus efectes a l'1 de gener de 2008.

Sense perjudici d'això, totes les modificacions que es produïsqen com a conseqüència de la classificació professional, es regulen d'acord amb el que estableix el capítol V.

No obstant això, i, per a evitar el buit normatiu que es produiria altrament, una vegada acabada la seua vigència inicial, o la de qualsevol de les seues pròrrogues, continuarà regint, en la totalitat, el seu contingut normatiu, fins que siga substituït per un altre.

Article 10. Àmbit material

El present conveni regula les condicions generals de treball amb l'abast previst en els articles precedents i comprèn i desplega les matèries recollides en el seu articulat.

Article 11. Denúncia i pròrroga

S'entén prorrogat per períodes successius d'un any, llevat que alguna de les parts signatàries el denuncie a l'altra, amb una antelació mínima de tres mesos abans del seu venciment o del de qualsevol de les pròrrogues.

La part que formule la denúncia haurà d'adjuntar-hi proposta concreta sobre els punts i el contingut que comprenga la revisió sol-

Capítulo II Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 5. Eficacia y alcance obligacional

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

Artículo 6. Ámbito territorial

El presente convenio autonómico será de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana, comprendida por las provincias de Valencia, Castellón y Alicante, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Ámbito funcional

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

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos 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 celulosamento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldados, 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 8. Ámbito personal

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las Empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 7. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de tres años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2010, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2008.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la clasificación profesional, se regulan conforme a lo establecido en el capítulo V.

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 10. Ámbito material

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance previsto en los artículos precedentes y comprende y desarrolla las materias contempladas en su articulado.

Artículo 11. Denuncia y prórroga

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión

licitada. D'esta comunicació i de la proposta s'enviarà còpia, a efectes de registre, a la Direcció General de Treball.

Les parts firmants del present conveni autonòmic assumixen el compromís d'iniciar la negociació de la proposta i el contingut de la revisió sol·licitada, a partir de l'1 d'octubre de 2010.

Article 12. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, siga quina siga la seua naturalesa i contingut, constituïxen un conjunt unitari indivisible, i les parts que el subscriuen accepten que les obligacions que recíprocament contrauen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquirixen, considerant tot això en conjunt i en còmput anual, sense que per tant els pactes que es formalitzen puguen ser interpretats o aplicats de forma aïllada i independentment dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, fent ús de les seues facultats, anul·le o invalide algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideren si és vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé si cal fer una nova i total o parcial renegociació d'este.

Si es dóna este supòsit, les parts signatàries del present conveni es comprometen a reunir-se dins dels 30 dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de 90 dies, a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no arriben a un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del conveni en la totalitat.

Si es produïx la situació de nul·litat i, mentre dure esta, les parts es regiran pel que estableix el IV Conveni General de Derivats del Ciment.

Capítol III Comissió Paritària

Article 13. Comissió Paritària d'interpretació

Es constituïx una Comissió Mixta Paritària d'interpretació del present conveni, presidida per la persona que la Comissió, d'entre els seus components al seu moment, designe per unanimitat.

En seran vocals sis representants per cada una de les parts, social i empresarial que hi intervenen, designats en la forma que decidisquen les organitzacions respectives i preferentment d'entre els membres components de la Comissió Negociadora d'este conveni.

En serà secretari un vocal de la Comissió.

Els acords de la Comissió perquè siguen vàlids requeriran la presència, directa o per representació d'almenys quatre membres de cada una de les parts empresarial i social i s'adoptaran sempre per la majoria absoluta de la totalitat dels components de la Comissió. Els acords que adopte la Comissió Paritària tindran la mateixa eficàcia que la norma pactada interpretada.

Article 14. Funcions i procediment de la Comissió Paritària d'interpretació

1. Les seues funcions seran les següents:

a) Interpretació de totes i cada una de les clàusules d'este conveni.

b) A instància d'alguna de les parts, mitjançar i/o intentar conciliar, si és el cas, i amb l'acord previ de les parts i a sol·licitud d'estes, arbitrar en totes aquelles qüestions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, que es puguen suscitar en l'aplicació del present conveni.

c) Vigilància i seguiment del compliment d'allò pactat.

d) Elaboració del registre de mitjancers i àrbitres en els procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius.

e) Actualització dels salaris mínims sectorials fixats en l'annex I

f) Aquelles altres funcions que tendisquen a la major eficàcia pràctica del conveni o estiguen establides en el seu text.

2. Com a tràmit que serà previ i preceptiu a tota actuació jurisdiccional que es promoga, les parts signatàries del present conveni s'obliguen a comunicar a la Comissió Mixta Paritària tots aquells

solicitada. De esta comunicació y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio autonómico asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada, a partir del 1 de octubre de 2010

Artículo 12. Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anule o invalide alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

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

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el IV Convenio General de Derivados del Cemento.

Capítulo III Comisión Paritaria

Artículo 13. Comisión paritaria de interpretación

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

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

Actuará como secretario la persona que designe la Comisión

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, cuatro miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 14. Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

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

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

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

e) Actualización de las tablas salariales fijadas en el anexo I

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas,

dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que es puguen plantejar en relació amb la seua interpretació i aplicació, sempre que siguen de la seua competència conforme al que establix l'apartat anterior, a fi que per mitjà de la seua intervenció, es resolga el problema plantejat o, si no és possible, emeta dictamen sobre això. Este tràmit previ, s'entendrà complert en el cas que haja transcorregut el termini previst en el paràgraf 4 d'este mateix article sense que s'haja emés resolució o dictamen. Quan es tracte de resoldre assumptes relacionats amb el capítol V, si no s'arriba a cap acord, s'informarà degudament i s'enviarà per al seu estudi i dictamen a la Comissió Paritària Estatal entre les competències de la qual hi ha la de resoldre els assumptes plantejats sobre classificació professional.

3. Quan una part vulga utilitzar algun dels supòsits recollits en els apartats a), b) i d) del paràgraf 1 d'este mateix article, faran arribar als membres de la Comissió Mixta d'Interpretació, a través de les organitzacions signats d'este, amb una antelació de 15 dies, documentació suficient que contindrà com a mínim:

- a) Exposició del problema o conflicte.
- b) Argumentació.
- c) Proposta de solució.

4. La Comissió Mixta Paritària, una vegada rebut l'escrit-proposta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a 20 dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada o, si això no es possible, emetre el dictamen oportú. Una vegada transcorregut este termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedarà oberta la via jurisdiccional competent.

5. La Comissió podrà demanar, per via d'ampliació, tota aquella informació o documentació que estime pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte, a este efecte concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de 5 dies hàbils.

6. En tot cas les resolucions de la Comissió Mixta d'Interpretació adoptaran la forma escrita i motivada.

7. Es fixa el domicili de la Comissió Mixta d'Interpretació al carrer Músic Peydró, 36-4ª planta, de València.

Capítol IV Contractació

Article 15. Forma del contracte

L'admissió de treballadors en les empreses es realitzarà com a norma general a través de contracte escrit.

El contracte de treball s'haurà de formalitzar abans del començament de la prestació de serveis.

Es farà constar en tots els contractes de treball el contingut general de les condicions que es pacten i el grup professional o categoria en què queda enquadrat el treballador, i en tot cas el contingut mínim del contracte.

Es considera com a contingut mínim del contracte la fixació en este de: la identificació completa de les parts contractats, la localització geogràfica i la denominació, si és el cas, del centre de treball a què queda adscrit el treballador, el domicili de la seu social de l'empresa, el grup, nivell o categoria professional, l'especialitat, ofici o lloc de treball en què quede adscrit el treballador, la retribució total anual inicialment pactada i l'expressió literal del conveni col·lectiu aplicable.

Article 16. Període de prova. Temps màxim

1r. Podrà concertar-se per escrit un període de prova que en cap cas excedirà de:

Grup 1	6 mesos
Grups 2 i 3	3 mesos
Grup 4	2 mesos
Grups 5, 6 i 7	1 mes
Grup 8	15 dies naturals

Article 17. Període de prova. Desenvolupament

1r. Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al grup professional al qual haja sigut assignat, com si fóra de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que es podrà produir a instància de qualsevol de les

discrepàncies y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen. Cuando se trate de resolver asuntos relacionados con el capítulo V, si no se llega a ningún acuerdo, se informará debidamente y se remitirá para su estudio y dictamen a la Comisión Paritaria Estatal entre cuyas competencias se encuentra la de resolver los asuntos planteados sobre clasificación profesional.

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

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

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

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

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

7. Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación en la calle Músic Peydró, 36 - 4ª planta de Valencia.

Capítulo IV Contratación

Artículo 15. Forma del contrato

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

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

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

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

Artículo 16. Período de prueba. Tiempo máximo

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

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

Artículo 17. Período de prueba. Desarrollo

1º. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, profesional al que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de

parts durant el seu transcurs, sense necessitat d'avis previ i sense que cap de les parts tinga dret a indemnització, i el desistiment s'haurà de comunicar per escrit.

2n. Una vegada transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps de servicis prestats a efectes d'antiguitat.

3r. La situació de IT derivada d'accident de treball que afecte el treballador durant el període de prova interromprà el seu còmput.

Article 18. Modalitats de contractació

Les empreses afectades pel present conveni podran subscriure qualsevol tipus de contracte de treball, la modalitat dels quals estiga recollida en la legislació vigent o en el present conveni col·lectiu.

Article 19. Contracte fix de plantilla

S'entendrà com a contracte de treballador fix de plantilla el que es concerte entre una empresa i un treballador per a la prestació laboral durant temps indefinit, o que per imperatiu legal o decisió judicial comporte eixa condició.

Article 20. Contracte a temps parcial

1r. El contracte de treball s'entendrà subscrit a temps parcial quan, redactat en els termes previstos en l'article 15 del present conveni col·lectiu autonòmic, s'haja acordat a més la prestació de servicis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any que no superen el 70% de la duració de la jornada diària, setmanal, mensual o anual corresponent. Esta limitació no s'aplicarà per als supòsits de contracte de relleu.

2n. Així mateix, hauran de constar expressament en el contracte de treball, les hores complementàries que les parts convinguen realitzar, i serà nul qualsevol pacte que sobre la dita matèria es pretenga formalitzar amb posterioritat a la subscripció del contracte a temps parcial.

3r. En les altres qüestions i matèries relacionades amb el contracte de treball a temps parcial caldrà ajustar-se a les que amb caràcter general es fixen en la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 21. Contractes en pràctiques i de formació

Contracte en pràctiques

Els salaris reguladors d'esta modalitat contractual, en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadre de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni.

Contracte formatiu

El contracte per a la formació que realitzen les empreses compres dins de l'àmbit funcional del present conveni tindrà com a objecte la formació pràctica i teòrica del treballador contractat. El dit treballador no haurà de tindre cap tipus de titulació, ja siga superior, mitjana, acadèmica o professional, relacionada amb el lloc de treball a ocupar. El contingut del contracte, igual que les seues possibles pròrrogues, haurà de formalitzar-se per escrit i hi haurà de figurar, de manera clara, l'ofici o el lloc de treball objecte de la formació.

En cap cas es podrà realitzar este tipus de contracte en aquelles activitats en què concórreguen circumstàncies de tipus tòxiques, penoses, perilloses o nocturnes. També estarà prohibida la realització d'hores extraordinàries.

L'edat del treballador amb un contracte d'estes característiques no podrà ser inferior a 16 anys ni superior als 21 anys.

La duració màxima serà de dos anys, ja siguen alterns o continuats, amb una o diverses empreses dins de l'àmbit funcional del sector del present conveni.

No es podran realitzar contractes de duració inferior a sis mesos, i es podran prorrogar fins a tres vegades per períodes com a mínim de sis mesos.

Este tipus de contracte es realitzarà a temps complet. El 15% del total de la jornada es dedicarà a formació teòrica. Es concretaran en el contracte les hores i els dies dedicats a la formació. Així mateix, s'especificarà el centre formatiu, si és el cas, encarregat de l'ensenyament

cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

Artículo 18. 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 19. Contrato fijo de plantilla

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

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial

1º. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 15 del presente convenio colectivo autonómico, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de contrato de relevo.

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

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

Artículo 21. Contratos en prácticas y de formación

Contrato en prácticas

Los salarios reguladores de esta modalidad contractual, en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los anexos de este convenio.

Contrato formativo

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

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

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

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

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

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñan-

teòric. L'ensenyament teòric, a ser possible, haurà de ser previ a la formació pràctica o alternar-se amb esta de forma racional.

En el contracte haurà de figurar el nom i la categoria professional del tutor o monitor encarregat de la formació pràctica. El tutor haurà de vetlar per l'adequada formació del treballador en formació, així com de tots els riscos professionals. El treball efectiu que preste el treballador en l'empresa haurà d'estar relacionat amb l'especialitat o objecte del contracte.

El contracte per a la formació es presumirà de caràcter comú i ordinari quan l'empresari incomplisca en la seua totalitat les seues obligacions en matèria de formació teòrica.

D) Els salaris reguladors de la dita modalitat contractual en cap cas seran inferiors a les remuneracions brutes anuals assignades al grup 6 del quadre de remuneracions econòmiques de cada una de les taules provincials que figuren en els annexos d'este conveni.

En qualsevol dels casos, el salari no podrà ser inferior al 100% del salari mínim interprofessional establert per a cada edat, en la quantia corresponent al treball efectiu del contracte.

En el cas de cessament en l'empresa, s'entregarà al treballador un certificat referent a la formació teòrica i pràctica, adquirides en el qual constarà la seua duració.

E) Els treballadors en formació percebran el 100% del complement no salarial, amb independència del temps dedicat a formació teòrica.

Article 22. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servici determinat, i contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes

1. Contracte de treball per a la realització d'una obra o servici determinat

A) Segons el que disposa l'article 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa, únicament, les activitats següents del sector:

a) Fabricació i subministrament de formigó a una obra determinada
b) Els treballs de manteniment, obres o avaries estructurals, i per tant, no habituals.

c) Aquella comanda o fabricació per al subministrament a una obra prou identificada i indeterminada en la seua finalització que, per les seues característiques diferents de les comandes o fabricacions habituals, supose una alteració transcendent respecte al ritme o programes normals de producció

B) Contingut i règim jurídic:

– En els contractes de treball que es realitzen davall esta modalitat s'haurà d'indicar amb precisió i claredat el caràcter de la contractació i identificar de manera suficient l'obra o servici que constituïska el seu objecte.

– La duració del contracte serà la del temps exigít per a la realització de l'obra o servici.

– La utilització d'esta modalitat contractual requerirà, en tot cas, la confecció d'una còpia bàsica del contracte, que a més del contingut que les còpies bàsiques del contracte han de reunir amb caràcter general, haurà d'expressar, necessàriament: la causa objecte del contracte, les condicions de treball previstes en este, l'especificació del nombre de treballadors que es preveja que intervindran en l'obra o servici, el grup assignat al treballador i la duració estimada de l'obra o servici. Esta còpia bàsica es traslladarà dins dels terminis legals als representants dels treballadors.

– Els contractes per obra o servici determinat es presumiran subscrits per temps indefinít quan s'hi reflectisquen de forma inexacta o imprecisa la identificació i objecte d'estos, i resulte per això pràcticament impossible la comprovació o verificació del seu compliment

2. Contractes per a atendre circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

D'acord amb el que disposa l'article 15.1 b) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, la duració màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, podrà ser de dotze mesos dins d'un període màxim de divuit mesos.

za teòrica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

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

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

D) Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas de cada una de las tablas provinciales que figuran en los anexos de este convenio.

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

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

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

Artículo 22. 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 substantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada
b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

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

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

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

S'hi haurà d'expressar, amb la precisió i claredat necessàries, la causa sustentadora i generadora de la contractació.

Article 23. Disposicions comunes als contractes de duració determinada.

1. Serà preceptiu comunicar per escrit al treballador el preavis de cessament per finalització de qualsevol modalitat de contracte de duració determinada. Este preavis s'haurà de realitzar amb una antelació d'almenys set dies per a aquells contractes que tinguen una duració no superior a trenta dies naturals i de quinze dies si la duració del contracte és superior a este termini. L'empresari podrà substituir este preavis per una indemnització equivalent a la quantitat corresponent als dies de preavis omesos calculats sobre les taules de conveni, sense perjudi de la notificació escrita del cessament. La indemnització esmentada s'haurà d'incloure en el rebut de salaris amb la liquidació corresponent al cessament.

2. A la finalització dels contractes temporals previstos en el present conveni col·lectiu el treballador percebrà pel concepte d'indemnització la quantitat equivalent al 7% dels salaris de conveni meritats durant la seua vigència.

Capítol V Classificació professional i nivells

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Ciment, i que es recull íntegrament en el present conveni autonòmic.

Article 24. Criteris generals.

1. El present capítol sobre classificació professional s'establix fonamentalment seguint els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure en cada grup diverses categories professionals amb distintes funcions i especialitats professionals.

2. La classificació es realitza en divisions funcionals i grups professionals per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que duen a terme els treballadors.

3. En el cas de concurrència habitual en un treballador de tasques bàsiques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de l'activitat superior, sempre que esta no siga circumstancial. Este criteri de classificació no suposarà que s'excloga en els llocs de treball de cada grup professional la realització de tasques complementàries que siguen bàsiques per a llocs classificats en grups professionals inferiors.

4. Tots els treballadors afectats per este conveni general seran adscrits a una determinada divisió funcional i a un grup professional. Ambdues circumstàncies definiran la seua posició en l'esquema organitzatiu de cada empresa.

Les categories vigents en el moment de l'entrada en vigor d'este conveni, que a títol orientatiu es mencionen en cada un dels grups professionals, es classifiquen en «tres divisions funcionals» definides en els termes següents:

Tècnics

Esta divisió funcional engloba tots els treballadors l'activitat dels quals està orientada fonamentalment a prestar els seus servicis en les àrees tècniques, amb alt grau de qualificació que, generalment, comporta estudis amb titulacions superiors o mitjanes.

Empleats

Esta divisió funcional es compon del personal que pels seus coneixements i/o experiència, realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, i, en general, les específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmicocomptable, coordinar labors productives o realitzar tasques auxiliars o subalternes.

Operaris

En esta divisió funcional es troba el personal que, pels seus coneixements i/o experiència, executa operacions relacionades amb la producció, bé directament, actuant en el procés productiu, o en labors de

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

Artículo 23. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

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

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

Capítulo V Clasificación profesional y niveles

Capítulo regulado en el IV Convenio General de Derivados del Cemento, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio Autonómico.

Artículo 24. Criterios generales.

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

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

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

4. Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados

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

Operarios

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o

manteniment, transport o altres operacions auxiliars, i poden realitzar, al seu torn, funcions de supervisió o coordinació.

5. Els factors que determinen la classificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit del present conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'estos a un determinat grup professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, són els que es definixen en este apartat.

Així mateix, s'haurà de tindre present, en qualificar els llocs de treball, la dimensió de l'empresa o de la unitat productiva en què es desenvolupa la funció, ja que pot influir en la valoració de tots o algun dels factors.

L'enquadrament dels treballadors dins de l'estructura professional i, per consegüent, l'assignació a cada un d'ells d'un determinat grup professional, serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents:

I. Coneixements.

Es considerarà, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'estos coneixements o experiències.

Este factor pot dividir-se en dos subfactors:

Formació. Este subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Este subfactor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

Experiència. Este subfactor determina, per a una persona de capacitat mitjana, i que posseïx la formació específica assenyalada en el paràgraf anterior, l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa

Factor que haurà de tindre en compte el major o menor grau de dependència a directrius, pautes o normes en l'execució de les seues funcions, valorant l'existència de normes escrites o manuals de procediment. Este factor comprén tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions a estos, triant aquella que es considere mes apropiada.

III. Autonomia

Factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

IV. Complexitat

Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Dificultat en el treball. Este subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

Habilitats especials. Este subfactor determina les habilitats que es requereixen per a determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa manual, bona visió, etc., i la seua freqüència durant la jornada laboral.

Ambient de treball. Este subfactor aprecia les circumstàncies davall les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què estes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en este subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

V. Responsabilitat

Factor en l'elaboració de la qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Este factor comprén els subfactors:

Responsabilitat sobre gestió i resultats. Este subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que pugen ocórrer. Es valoren no sols les conseqüències directes, sinó també la seua possible repercussió en la marxa de l'empresa. Per a valorar es té en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

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:

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.

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.

Iniciativa

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

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.

Complejidad

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

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

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.

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.).

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:

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

Capacitat d'interrelació. Este subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa, per a aconseguir els resultats desitjats.

VI. Direcció

Es el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, que requereixen dels coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenvolupar les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

Per a la seua valoració s'haurà de tindre's en compte:

Capacitat d'ordenació de tasques.

Naturalesa del col·lectiu.

Nombre de persones sobre les quals s'exercix el comandament.

Per tant, aplicant els factors anteriors, s'aconsegueixen 9 grups professionals numerats del 0 al 8 les característiques dels quals són les següents:

Grup – 0 –

Definició

Els treballadors pertanyents a este grup, planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seues funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seua elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exercixen llocs directius.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalent a estudis universitaris de grau superior completats amb una suficient experiència professional i una àmplia formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

Director general

Director divisió

Director gerent

Grup – 1 –

Definició

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup 0 o de la mateixa direcció, al qual han de donar compte de la seua gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp.

Formació

Titulació superior o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalents a estudis universitaris de grau superior, completats amb una formació específica en el lloc de treball o a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència suficient en el seu sector professional.

Llocs de treball

Tècnics

director tècnic

Titulats superiors

Empleats

Director administració

Director financer

Director comercial

Director màrqueting

Director RRHH

Director producció

Relació d'activitats i tasques

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.

Mando

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

Grupo – 0 –

Definición

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Director general

Director división

Director gerente

Grupo – 1 –

Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Director técnico

Titulados superiores

Empleados

Director administración

Director financiero

Director comercial

Director marketing

Director RR. HH.

Director producción

Relación de actividades y tareas

En general tots els integrants del Comit  de Direcció i tots els titulats superiors que exercisquen les funcions pròpies de la seua titulació.

**Grup – 2 –
Definició**

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en este grup professional funcions que suposen una responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de directrius generals molt  mples directament emanades del personal pertanyent al grup –1– o de la mateixa direcció, al qual han de donar compte de la seua gestió.

Formació

Titulació mitjana o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió, equivalents a estudis universitaris de grau mitjà completada amb una formació específica en el lloc de treball

Llocs de treball

Tècnics

Titulats mitjans

Empleats

Cap administració

Cap vendes

Cap compres

Cap personal

Cap producció

Cap f brica

Encarregat general

Relació d'activitats i tasques

Realització de funcions que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitació per a estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.

Responsabilitat t cnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris.

Supervisió t cnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés.

Supervisió t cnica d'un grup de servicis o de la totalitat d'estos i f ns i tot de tots els processos tècnics.

Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterog nis o del conjunt d'activitats administratives.

Responsabilitat de l'explotació sobre el conjunt de servicis de procés de dades.

Anàlisi de sistemes d'inform tica .

Responsables de la xarxa de vendes.

**Grup – 3 –
Definició**

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques heterogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques que, encara que sense suposar l'exigència de la m xima responsabilitat en la direcció, requereixen en el seu desenvolupament contingut prominentment de car cter intel·lectual enfront dels de car cter físic o manual i/o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises d'alta complexitat t cnica.

Formació

Titulació t cnica o amb coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional de Segon Grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics

Tècnic departament

Tècnic control qualitat

Tècnic prevenció RR.LL.

Delineant 1 

Empleats

Oficial 1  administratiu

Tècnic comercial

En general todos los integrantes del Comit  de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

**Grupo – 2 –
Definición**

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Titulados medios

Empleados

Jefe administración

Jefe ventas

Jefe compras

Jefe personal

Jefe producción

Jefe f brica

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 t cnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión t cnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión t cnica de un grupo de servicis 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 servicis de proceso de datos.

An lisis de sistemas de inform tica.

Responsables de la red de ventas.

**Grupo – 3 –
Definición**

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

Formación

Titulación t cnica 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

Tècnic departamento

Tècnic control calidad

Tècnic prevención RR.LL.

Delineante 1 

Empleados

Oficial 1  administrativo

Tècnic comercial

Comercial formigó
Comercial/viatjant
Operaris
Cap i encarregat secció
Cap taller

Cap planta formigons
Relació d'activitats i tasques

Tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i de les mesures de seguretat.

Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.

Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en servicis professionals o científics d'assessorament.

Analistes d'aplicacions informàtiques.

Activitats amb responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, servicis o administració, o del conjunt de totes elles.

Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de servicis administratius d'una empresa.

Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes.

Venedors especialitzats.

Grup - 4 -

Definició

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estat organitzatiu menor. Tasques que requereixen en el seu desenvolupament continguts de caràcter intel·lectual i/o manual, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana, que s'executen amb autonomia dins del procés productiu establert.

Formació

Coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional Segon Grau, complementada amb una experiència suficient en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics

Delineant 2^a

Analista laboratori

Empleats

Oficial 2^a administratiu

Operaris

Oficial 1^a ofici

Conductor vehicles major de 7.500 Kg.

Dosificador planta formigons

Conductor camió formigonera

Gruista torre

Operador de grua mòbil

Carretoner major de 15.000 Kg.

Gruista de peces especials

Relació d'activitats i tasques

Tasques d'anàlisis físiques, químiques i biològiques, i determinacions de laboratori realitzades davall supervisió sense que siga necessari sempre indicar normes i especificacions, que implica a més la cura dels aparells i la seua homologació, la preparació de reactius necessaris, l'obtenció de mostres i l'extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

Tasques de delineació.

Tasques de traducció, corresponsalia, mecanografia i telèfon amb domini, almenys, d'un idioma estranger.

Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels col·laboradors i confeccionar estats, balanços, costos, previsions de tesoreria i altres treballs anàlegs basant-se en el pla comptable de l'empresa.

Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat que permet resoldre tots els requeriments de la seua especialitat.

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

Formación

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

Puestos de trabajo

Técnicos

Delineante 2^a

Analista laboratorio

Empleados

Oficial 2^a administrativo

Operarios

Oficial 1^a oficina

Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones

Conductor camión hormigonera

Gruista torre

Operador de grúa móvil

Carretilero mayor de 15.000 Kg.

Gruista de piezas especiales

Relación de actividades y tareas

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

Tareas de delineación.

Tareas de traducción, corresponsalia, 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, costos, previsions de tesoreria 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.

Activitats que impliquen la supervisió i coordinació d'activitats que puguen ser secundades per diversos treballadors d'un grup professional inferior.

Conductors de carretons de gran tonatge, major de 15.000 Kg., que s'ocupen del seu manteniment i funcionament i reparació d'averies que no requereixen elements de taller.

Gruistes de peces especials i que implica responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

Grup – 5 –

Definició

Treballs d'execució autònoma que exigisquen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors que els exercixen, que comportant davall supervisió la seua responsabilitat i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional de Segon Grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Llocs de Treball

Empleats

Auxiliar administratiu

Dependent

Conserge

Operaris

Oficial 2^a ofici

Maquinista

Conductor camió fins a 7.500 Kg.

Mesclador de formigons

Carretoner

Operador de pont grua

Conductor de pales. Palista de formigó

Relació d'activitats i tasques

Activitats d'ofimàtica amb capacitat suficient per a aconseguir una redacció de correu directe amb indicacions verbals amb bona presentació i ortografia correctes.

Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes, realitzant propostes de contestació.

Tasques elementals consistents a establir, basant-se en documents comptables, una part de la comptabilitat.

Tasques de despatx de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a este efecte, del moviment diari.

Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats normals de l'ofici, com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc.

Funcions de control i regulació en els processos de producció que generen transformació de producte.

Tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.

Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments complexos en la seua manipulació i que implica, amb supervisió, la responsabilitat en el seu manteniment i funcionament.

Carretoner és el professional (operari) que prevalentment maneja carretons i se n'ocupa del manteniment i funcionament.

Operador de Pont Grua: és el professional que prevalentment maneja ponts grua, pòrtics, etc. amb cabina o utilització de més d'un ganxo o peces de més de 20.000 Kg.

En la fabricació de terratzos els premsistes, polidors, desbastadors, paletitzadors, empolvoradors, talladors i granalladors.

Grup – 6 –

Definició

Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

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

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

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

Grupo – 5 –

Definición

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

Formación

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

Puestos de Trabajo

Empleados

Auxiliar administrativo

Dependiente

Conserje

Operarios

Oficial 2^a oficina

Maquinista

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones

Carretilero

Operador de puente grúa

Conductor de palas. Palista de hormigón

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

Carretilero 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, pòrticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas demás de 20.000 Kg.

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

Grupo – 6 –

Definición

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

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió equivalent a Ensenyament Secundari o Formació Professional de Primer Grau, complementada amb formació específica en el lloc de treball.

Llocs de treball

Tècnics

Auxiliar laboratori

Empleats

Vigilant

Operaris

Oficial 3^a ofici

Especialista

Conductor furgoneta fins a 3.500 Kg.

Emmotlador manual

Operari de màquina senzilla

Relació d'activitats i tasques

Activitats en màquines amb un alt nivell d'automatisme amb requeriments mitjans en la seua manipulació.

Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de labors de càrrega i descàrrega, impliquen altres complementàries dels magatzemistes.

Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de fàcil comprovació i funcions de presa i preparació de mostres per a anàlisi.

Tasques d'obra, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, com a soldadors, armadors, modelistes, electricistes, etc., amb capacitat suficient per a realitzar les activitats bàsiques de l'ofici.

Tasques realitzades en el maneig de màquines senzilles que no estiguen enquadrades en grups superiors.

Grup – 7 –

Definició

Funcions que consistixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb cert grau de supervisió, que normalment exigixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.

Formació

La dels nivells bàsics obligatoris. Ensenyament Secundari, tècnic auxiliar o equivalent, o coneixements adquirits en l'exercici de la seua professió.

Llocs de treball

Tècnics

Laborant de formigons

Empleats

Porter

Operaris

Peó especialista

Ajudant de màquina

Relació d'activitats i tasques

Treballs en màquines de processos productius, amb requeriments simples i senzills en la seua manipulació, o auxiliars d'estos processos que requerixen ensinistrament i coneixements específics.

Els que utilitzen de forma accessòria, carretons, grues o semblants de maneig senzill.

Treballadors que s'inicien en la pràctica d'obra, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc.

Activitats elementals de laboratori que consistixen en la correcta preparació de material d'anàlisi.

Funcions de recepció i expedició que no exigixen qualificació especial.

Treballs de verificació de la producció.

Grup – 8 –

Definició

Operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament establides, amb un alt grau de dependència, que requerixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació

Formació

Titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o semblant, o experiència adquirida en l'exercici d'una professió equivalent.

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 3^a oficina

Especialista

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual

Operario de máquina sencilla

Relación de actividades y tareas

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

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

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

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

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo – 7 –

Definición

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo

Técnicos

Laborante de hormigones

Empleados

Portero

Operarios

Peón especialista

Ayudante de máquina

Relación de actividades y tareas

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoría, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

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

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

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

Grupo – 8 –

Definición

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

Formación

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

Llocs de treball

Operaris

Peó

Personal de neteja

Relació d'activitats i tasques

Activitats manuals en tasques no especialitzades.

Operacions de càrrega i descàrrega manuals.

Tasques de neteja

Condicions més beneficioses

Si com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de Classificació Professional, s'ha d'assignar un treballador a un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que tenia amb el caràcter de condició personal més beneficiosa i continuarà exercint les mateixes funcions que realitzava fins a la data d'assignació.

Concentració de nivells salarials en un únic grup

Quan en un grup professional coincidisquen dos o més nivells salarials, s'aplicarà la taula salarial del nivell superior.

Valoració de llocs de treball i promoció professional

Les parts signatàries d'este acord, constituïran una comissió a fi d'establir els criteris objectius de valoració de llocs de treball i promoció professional derivats de l'aplicació del sistema de classificació professional.

Esta comissió es constituïrà al mes següent de la publicació en el *Boletín Oficial del Estado* del IV Conveni Col·lectiu General de Derivats del Ciment, i haurà de tindre finalitzats els seus treballs abans de la finalització de la seua vigència.

Període d'adaptació

Les empreses hauran adaptat el nou capítol de Classificació Professional fins al 31 de desembre de 2007. Els efectes econòmics derivats de l'aplicació del nou capítol de Classificació Professional s'aplicaran amb data 1 de gener de 2007.

A efectes orientatius, en l'annex VI s'inclou una taula resum de la classificació professional.

Capítol VI

Normes generals sobre prestació de treball

Article 25. Mobilitat funcional

I. Mobilitat funcional ordinària.

S'entén com a tal el supòsit en què un treballador experimenta un canvi en el contingut de les activitats que ha de dur a terme en el marc de l'empresa, sempre que pertanguen al mateix grup de classificació professional tant la funció des de la qual és mobilitzat com aquella a la qual se'l mobilitza, i a més han de correspondre ambdues funcions al que és concorde amb la titulació acadèmica o experiència requerida en ser contractat o adquirida al llarg de la seua activitat professional en l'empresa. Esta mobilitat no tindrà limitacions al si de l'empresa.

II. Mobilitat funcional extraordinària.

La mobilitat funcional extraordinària respon a la capacitat i decisió empresarial, que no respectant els límits fixats per a la mobilitat funcional ordinària, mobilitza el treballador assignant-li funcions de contingut inferior o superior a les que té reconegudes, en funció dels criteris de classificació professional previstos en este conveni. Sempre que esta mobilitat funcional extraordinària s'ajuste als continguts que a continuació s'expressen, no es considerarà una modificació substancial de condicions de treball.

a) Mobilitat funcional descendent.

L'empresa, per necessitats peremptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar un treballador a realitzar tasques corresponents a un grup professional inferior al seu pel temps imprescindible, comunicant-ho als representants legals dels treballadors si n'hi ha, i l'interessat no podrà negar-se a efectuar el treball encomanat, sempre que això no perjudique la seua formació professional. En esta situació, el treballador continuarà percebent la remuneració que, pel seu grup i funció anterior, li pertoque.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis del grup professional inferior durant més de tres mesos a l'any.

Puestos de trabajo

Operarios

Peón

Personal de limpieza

Relación de actividades y tareas

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza

Condiciones más beneficiosas

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

Concentración de niveles salariales en un único grupo

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

Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional

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

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

Periodo de adaptación

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

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

Capítulo VI

Normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 25. 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 necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al

No es consideraran a efectes del còmput els supòsits d'avaría o força major. Tampoc se li podrà imposar la realització consecutiva per dos vegades de tasca d'inferior categoria.

Si la destinació en inferior grup professional, ha sigut sol·licitada pel mateix treballador, s'assignarà a este la retribució que li pertoque per la funció efectivament exercida, però no es podrà exigir que realitze treballs de grup professional superior pel qual se li retribueix.

b) Mobilitat funcional ascendent.

Per raons organitzatives, tècniques i de la producció, i per un termini que no excedisca de sis mesos en un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador podrà ser destinat a ocupar lloc d'un grup professional superior, i percebrà, mentre es trobe en esta situació, la remuneració corresponent a la funció que efectivament exercix.

Una vegada transcorregut este període el treballador podrà, a voluntat pròpia, continuar realitzant estos treballs o tornar al lloc que ocupava amb anterioritat. En el primer supòsit ascendirà automàticament.

El que disposa este apartat b) no s'aplicarà, excepte en matèria de remuneració, als supòsits d'incapacitat temporal, permís i excedència forçosa, que caldrà ajustar a la seua efectiva duració.

S'exceptuen de tot això els treballs de superior grup professional que el treballador realitze, d'acord amb l'empresa, a fi de preparar-se per a l'ascens, amb un màxim de 6 mesos.

Article 26. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica, en l'àmbit d'este conveni, afecta els casos següents:

- a) Desplaçaments
- b) Trasllats

Article 27. Desplaçaments

S'entén per desplaçament la destinació temporal d'un treballador a un lloc distint del seu centre habitual de treball.

Les empreses podran desplaçar els seus treballadors fins al límit màxim d'un any.

Les empreses designaran lliurement els treballadors que s'hagen de desplaçar, quan la destinació no exigisca pernoctar fora de casa, o quan existint esta circumstància no tinga duració superior a tres mesos.

En els supòsits en què el desplaçament exigisca pernoctar fora del domicili i tinga una duració superior a tres mesos, les empreses proposaran el desplaçament als treballadors que estimen idonis per a realitzar el treball i en el supòsit que per este procediment no cobriren els llocs que han de proveir, procedirà a la seua designació obligatòria entre els que reunisquen les condicions d'idoneïtat professional per a ocupar les places, observant les preferències següents, per a no ser desplaçat:

- a) Representants legals dels treballadors
- b) Disminuïts físics i psíquics

Les empreses que vulguen realitzar algun dels desplaçaments que obliguen el treballador a pernoctar fora del seu domicili, hauran de preavisar els afectats amb els terminis següents:

Terminis de preavisos (en hores) segons la duració del desplaçament:

- A = Fins a 15 dies
- B = De 16 a 30 dies
- C = De 30 a 90 dies
- D = Més de 90 dies

año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría.

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

b) Movilidad funcional ascendente.

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

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

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

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

Artículo 26. Movilidad geográfica

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

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Artículo 27. Desplazamientos

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

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

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

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

- a) Representantes legales de los trabajadores
- b) Disminuidos físicos y psíquicos

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

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

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

Lloc de desplaçament

	A	B	C	D
- Dins de la mateixa província	SP	24	72	130
- Dins de la mateixa comunitat autònoma i fora de la seua província	24	72	72	130
- Fora de la comunitat autònoma i dins de l'Estat espanyol	72	72	72	130

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= Sense preavis)

En tot cas, els preavisos s'hauran de realitzar per escrit en cas de desplaçaments superiors a 15 dies.

Els terminis anteriors no s'aplicaran quan el desplaçament estiga motivat per supòsits de danys, sinistres o qüestions urgents.

En els desplaçaments superiors a tres mesos que no permeten pernoctar en el seu domicili, les empreses i els afectats convindran lliurement les fórmules perquè els treballadors puguen tornar als seus domicilis periòdicament, que podran consistir en la subvenció dels viatges d'anada i tornada en tots o en part dels caps de setmana, adequació a les jornades de treball per a facilitar periòdiques visites al seu domicili, concessions de permisos periòdics, subvenció del desplaçament dels seus familiars, etc.

En els supòsits de no arribar a un acord en esta matèria, s'ajustaran al que disposa l'article 40.4 de l'Estatut dels Treballadors, i tindran dret a un mínim de 4 dies laborals d'estada al seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses dels quals seran a càrrec de l'empresari.

Per acord individual, es podrà pactar l'acumulació d'estos dies i afegir-se, fins i tot, a les vacances anuals.

En els supòsits de desplaçament es generarà el dret, a més de la totalitat de les retribucions econòmiques que habitualment estiga percebent, a les dietes i despeses de viatge que pertoquen.

Als treballadors que siguen desplaçats fora del territori nacional, se'ls pagaran totes les despeses, com ara viatges, allotjament i manutenció. Així mateix, se'ls pagarà el 25% del valor de la dieta fixada en el conveni col·lectiu provincial corresponent, i el pagament es farà en la moneda de curs legal del país on es trobe desplaçat; estos treballadors tindran dret així mateix a un viatge al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, les despeses dels quals seran a càrrec de l'empresari.

Article 28. Condicions dels desplaçaments

Si com a conseqüència d'un desplaçament, quan el treballador pugua tornar a pernoctar a la seua residència, empra més de 45 minuts en cada un dels desplaçaments d'anada i tornada, emprant els mitjans ordinaris de transport, l'excés se li pagarà a prorrata del salari conveni, llevat que en l'actualitat ja consumira més de 45 minuts, en este cas sols se li pagarà la diferència sobre este temps.

El personal desplaçat quedarà vincular a la jornada, l'horari de treball i el calendari vigent en el centre de treball d'arribada. No obstant això, en el supòsit que la jornada de treball corresponent al centre d'origen siga inferior a la del d'arribada, es pagarà l'excés com a hores extraordinàries que no computaran per al límit del nombre d'hores.

Les incidències no recollides en els paràgrafs anteriors que, com a conseqüència del desplaçament, es puguen produir en matèria d'horari, jornada i despeses que resulten perjudicials per al treballador, seran assumides per l'empresa.

(SP = Sin preaviso)

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. Condiciones de los desplazamientos

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

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

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

Article 29. Trasllats

Es considerarà com a tal l'adscripció definitiva d'un treballador a un centre de treball de l'empresa distint d'aquell en què estava prestant els seus servicis, i que requereisca canvi de la seua residència habitual.

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa podrà procedir al trasllat dels seus treballadors a un centre de treball distint d'esta amb caràcter definitiu.

En el supòsit de trasllat, el treballador serà preavisat amb almenys 30 dies d'antelació, per escrit.

El trasllat haurà de ser comunicat als representants dels treballadors al mateix temps que al treballador afectat. El treballador afectat percebrà una indemnització compensatòria equivalent al 35% de les seues percepcions anuals brutes en jornada ordinària al moment de realitzar-se el canvi de centre, el 20% d'estes en començar el 2n any, i el 20% en començar el 3r any, sempre sobre la base inicial.

En este supòsit es meritran les despeses de viatge del treballador i la seua família, les despeses de trasllat de mobles i béns i cinc dietes per cada persona que viatja dels que componen la família i conviuen amb el desplaçat.

El treballador traslladat, quan el trasllat siga efectiu, i per canvi de domicili, tindrà dret a gaudir la llicència retribuïda prevista en l'annex V.

Notificada la decisió del trasllat, el treballador tindrà dret alternativament a:

- a) Optar pel trasllat percebent les compensacions per despeses previstes en el present article.
- b) Optar per l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any de servici, i prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de 12 mensualitats.
- c) Si no opta per l'opció b), però es mostra disconforme amb la decisió empresarial, i sense perjudici de l'executivitat del trasllat, podrà impugnar la decisió empresarial davant la jurisdicció competent.

No s'aplicaran els supòsits previstos en el present article en els casos de trasllats produïts en què concórreguen alguna de les circumstàncies següents:

- a) Els efectuats dins del mateix terme municipal.
- b) Els efectuats a menys de quinze quilòmetres del centre ordinari, per al qual fou inicialment contractat, o del que posteriorment fora traslladat amb caràcter definitiu.
- c) Els efectuats a menys de quinze quilòmetres del lloc de residència habitual del treballador.

Article 30. Desplaçaments i trasllats voluntaris

En els desplaçaments i trasllats produïts a petició escrita del treballador, així com en els canvis de residència que este voluntàriament realitze, no procediran les compensacions i els drets regulats en este capítol.

Article 31. Supòsits especials

En matèria de mobilitat geogràfica, no estaran afectats per limitacions legals ni per allò previst en este capítol, excepte en matèria de compensacions econòmiques que seran procedents les que pertocuen, els treballadors que realitzen funcions en què la mobilitat geogràfica supose una característica pròpia de la seua funció, com personal de transport, muntatge, comercials, de manteniment o similars.

Article 32. Altres supòsits de trasllats

1r. En els supòsits de trasllat del centre de treball o d'una unitat productiva autònoma de l'empres, s'ajustarà a allò que l'empresa i els representants dels treballadors acorden.

2n. En altres supòsits de trasllats col·lectius s'ajustarà a allò que l'empresa i els representants dels treballadors acorden, servint com a referència allò previst per a trasllats individuals en este capítol.

Artículo 29. Traslados

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

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

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

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

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

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

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

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

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

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Artículo 30. Desplazamientos y traslados voluntarios

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

Artículo 31. Supuestos especiales

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

Artículo 32. Otros supuestos de traslados

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

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

Capítol VII
Jornada de treball

Article 33. Jornada

A) La duració de la jornada anual de treball durant els anys 2008 a 2010 serà de 1.736 hores.

B) Aquells empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, tinguen una jornada inferior a la pactada per als anys 2008 a 2010, la mantindran com a condició més beneficiosa fins a ser assolides per este conveni autonòmic. No obstant això, les parts signants del present conveni acorden facultar estes empreses per a negociar amb els representants legals dels seus treballadors la realització de la jornada de 1.736 hores, per a igualar la jornada laboral en tots els centres de treball de la Comunitat.

C) Les hores de treball que com a jornada anual queden fixades en l'apartat A) d'este article, tindran, en tot cas, la consideració i el tractament de treball efectiu.

D) Les empreses afectades per este conveni col·lectiu podran pactar d'acord amb la representació dels treballadors, interrupcions o descansos en el desplegament de la jornada diària de tal manera que en cap supòsit afectaran la consideració i el tractament de treball efectius que el present conveni col·lectiu atribueix a la jornada de treball.

E) La distribució setmanal de la jornada recollida en la lletra A) d'este article, així com el descans setmanal, es fixarà en este conveni col·lectiu mitjançant l'elaboració del calendari laboral pertinent.

F) En tot caso, siga quina siga la distribució de la jornada fixada en este conveni col·lectiu, en traslladar la seua aplicació pràctica al centre de treball, s'hauran de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal.

G) El temps de treball efectiu es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobe en el lloc de treball encomanat.

H) En cada centre de treball, l'empresa exposarà en lloc visible el calendari laboral pactat en l'àmbit del conveni autonòmic o de la mateixa empresa o centre de treball.

Article 34. Distribució de la jornada

1. A) Les empreses podran distribuir la jornada establida en l'article anterior al llarg de l'any, mitjançant criteris de fixació uniforme o irregular. La uniformitat o irregularitat afectarà bé tota la plantilla o de forma diversa per seccions o departaments, per períodes estacionals de l'any o en funció de les previsions de les distintes càrregues de treball i desplaçament de la demanda, o qualsevol altra modalitat.

B) La distribució de la jornada realitzada en els termes precedents s'haurà de fixar i publicar abans del 28 de febrer de cada exercici. Una vegada publicat este calendari, qualsevol modificació que es vulga implantar s'haurà d'ajustar al procediment establiment en l'apartat següent o bé haurà de ser acordada amb els representants legals dels treballadors.

C) Les empreses abans del 28 de febrer de cada any podran fer una distribució irregular de la jornada, que podrà ser modificada per una sola vegada abans del 15 de juny sempre que s'haja notificat el primer calendari a la Comissió Mixta d'interpretació del conveni autonòmic i es notifique al seu torn esta segona distribució de la jornada anual.

L'absència d'esta primera o segona notificació serà causa de nul·litat de la decisió empresarial.

2. Quan l'empresa practique una distribució irregular de la jornada, esta tindrà els límits mínims i màxims de distribució següents: en còmput diari no es podrà excedir d'un mínim i màxim de 7 a 9 hores; en còmput setmanal estos límits no es podran excedir de 35 a 45 hores.

Els límits mínims i màxims fixats en el paràgraf anterior, amb caràcter general, podran ser modificats en l'àmbit d'empresa i amb acord previ de les parts, fins a les referències següents: en còmput diari de 7 a 9 hores o en còmput setmanal de 35 a 45 hores.

Capítulo VII
Jornada de trabajo

Artículo 33. Jornada

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante los años 2008 a 2010, será de 1.736 horas

B) Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan establecida una jornada inferior a la pactada para los años 2008 a 2010, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por este convenio autonómico. No obstante, las partes firmantes del presente convenio acuerdan facultar a estas empresas para negociar con los representantes legales de sus trabajadores la realización de la jornada de 1.736 horas, en aras de igualar la jornada laboral en todos los centros de trabajo de la Comunidad.

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

D) Las empresas afectadas por este convenio colectivo podrán pactar con acuerdo con la representación de los trabajadores, interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

E) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en este convenio colectivo mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.

F) En todo caso, sea cuál sea la distribución de la jornada fijada en este convenio colectivo, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

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

H) En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado en el ámbito de convenio autonómico o de la propia empresa o centro de trabajo.

Artículo 34. Distribución de la jornada

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

B) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

C) Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del convenio autonómico y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

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

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

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

3. La distribució irregular de la jornada no afectarà la retribució i les cotitzacions del treballador.

4. Si com a conseqüència de la irregular distribució de la jornada, al venciment del seu contracte el treballador ha realitzat un excés d'hores, en relació amb les que correspondrien a una distribució regular, l'excés li serà pagat en la seua liquidació segons el valor resultant de la fórmula prevista en l'annex II del present conveni col·lectiu.

5. Les empreses podran, així mateix, establir la distribució de la jornada en els processos productius continuats durant les 24 hores del dia, mitjançant el sistema de treball a torns, sense més limitacions que la comunicació a l'Autoritat Laboral. Quan la decisió empresarial implique modificació substancial de condicions de treball s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

6. Atesa la singularitat en matèria d'ordenació de jornada, en el sector d'empreses dedicades a la fabricació i el subministrament de formigó, i, independentment de l'aplicació d'allò previst en els apartats 1, 2, 3, 4 i 5 d'este article, les empreses i els representants dels treballadors podran acordar la distribució irregular de la jornada mitjançant la imputació a excés de jornada o redistribució de l'acordada, per períodes mensuals.

Article 33. Prolongació de la jornada

El treball dels operaris amb funcions de manteniment per a la reparació d'instal·lacions i maquinària per causes d'averies, necessari per a reprendre o continuar el procés productiu, es podrà prolongar o avançar pel temps estrictament necessari.

La netja de ferramentes o màquines assignades a títol individual serà responsabilitat del treballador. En supòsits excepcionals el temps emprat per a este quefer que excedisca de la jornada ordinària, es pagarà al preu d'hores extraordinàries i no tindran la consideració d'estes a efectes del seu còmput.

Als treballadors en què de forma habitual, i excepcionalment als qui els substituïsquen, concórrega la circumstància que la seua intervenció és necessària, amb caràcter previ a l'inici immediat o al tancament del procés productiu, se'ls podrà avançar o prolongar la seua jornada pel temps estrictament necessari.

El temps de treball prolongat o avançat segons el que preveuen els paràgrafs anteriors, no es computarà com a hores extraordinàries sense perjudici de la seua compensació econòmica al preu d'hores extraordinàries o en temps equivalents de descans.

Article 34. Tornos i relleus

En les empreses que tinguen establits sistemes de treball a torns, el treballador està obligat a romandre en el seu lloc de treball fins a l'arribada del relleu. El temps que es necessita durant l'espera que no excedirà de dues hores es compensarà, en tot cas, al preu de l'hora extraordinària independentment que no es compute com a tal.

Article 35. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària, cada hora de treball que es realitze sobre la duració de la jornada anual establida en l'article 33, o part proporcional en el cas de contractes de duració inferior a l'any natural, posada en relació amb la distribució diària o setmanal que s'haja establida d'esta en el calendari corresponent, segons els criteris que es fixen en l'article 34.

Les parts firmants es comprometen a reduir al mínim indispensable la realització d'hores extraordinàries.

La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, llevat dels supòsits en què siguen causades per força major.

No tindran la consideració d'hores extraordinàries, a efectes del seu còmput com a tals, l'excés de les hores treballades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i d'urgent reparació.

Així mateix, tampoc tindran la consideració d'hores extraordinàries, als efectes del seu còmput, les que hagen sigut compensades mitjançant descansos gaudits dins dels quatre mesos següents a la seua realització.

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

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

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

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

Artículo 35. Prolongación de la jornada

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

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

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

Artículo 36. Turnos y relevos

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

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 33, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 34.

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

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

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

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Article 36. Hores no treballades per impossibilitat del treball

En els supòsits d'inclemències del temps, força major o altres causes imprevisibles, o que sent previsible resulten inevitables, l'empresa podrà acordar, amb comunicació prèvia als representants dels treballadors, la suspensió del treball pel temps imprescindible. El temps no treballat per les causes anterior no suposarà minvament en les retribucions del treballador.

El 50% de les hores no treballades per les causes d'interrupció de l'activitat, previstes en el paràgraf anterior, es recuperaran en la forma que les parts acorden.

En el supòsit que la interrupció esmentada assolisca un període de temps superior a 24 hores efectives de treball, s'ajustarà al que disposa en matèria de suspensió del contracte, per causa de força major, en el present conveni.

Article 37. Vacances

Les vacances anuals tindran una duració no inferior a trenta dies naturals.

Les empreses i els representants dels treballadors acordaran el pla de torns de vacances i dates per al seu gaudiment, que hauran de ser conegudes pels treballadors amb una antelació mínima de dos mesos.

Si en el procés de negociació mencionat no s'arriba a aconseguir acord, les empreses elaboraran el pla, els torns de vacances i la fixació de dates per al seu gaudiment atenent els criteris següents:

– Es podrà excloure com a període de vacances aquell que coincideix amb el de major activitat productiva de l'empresa, llevat del supòsit recollit en el paràgraf següent.

– Les vacances podran ser dividides, a efectes del seu gaudiment en dos períodes. Un d'ells, que, en tot cas no serà inferior a 15 dies laborables, haurà d'estar comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclusivament. La resta dels dies de vacances del segon dels períodes seran gaudits en les dates en què l'empresa determine en funció de les necessitats de producció.

El còmput per al gaudiment de les vacances s'efectuarà per anys naturals. En el primer any de prestació de servicis en l'empresa i, si no es correspon amb l'any natural complet, es tindrà dret al gaudiment de la part proporcional de vacances corresponents al temps realment treballat durant el dit any.

Una vegada iniciat el gaudiment del període de vacances, si sobrevé la situació IT, la seua duració es computarà com a dies de vacances, sense perjudici del dret del treballador a percebre la diferència entre la retribució corresponent a vacances i la prestació de IT si és aquella de superior quantia.

Capítol VIII Estructura salarial

Article 40. Estructura econòmica

Les remuneracions econòmiques dels treballadors afectats per este conveni estaran constituïdes per retribucions de caràcter salarial i no salarial.

En l'annex I d'este conveni autonòmic es fixen les remuneracions econòmiques mínimes dels treballadors afectats per este conveni per tots els conceptes i en còmput anual. Les remuneracions econòmiques mínimes fixades en l'annex I seran, així mateix, aplicables, amb el caràcter de remuneracions econòmiques mínimes, als treballadors afectats pels contractes de posada a disposició. En les taules salarials de cada província, s'establirà per a cada categoria o nivell la quantificació total de les remuneracions anuals.

Salaris

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques dels treballadors en diners o en espècie que reben per la prestació professional dels servicis laborals per compte d'altri.

Conceptes que comprenen les retribucions salarials:

- a) Salari base
- b) Complementos salarials:
 - De lloc de treball
 - De quantitat o qualitat de treball
 - Pagos extraordinàries

Artículo 38. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo

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

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

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

Artículo 39. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

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

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

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

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

Capítulo VIII Estructura salarial

Artículo 40. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituídas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el anexo I de este convenio autonómico se fijan las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición. En las tablas salariales de cada provincia, se establecerá para cada grupo la cuantificación total de las remuneraciones anuales.

Salarios

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base
- b) Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo
 - De cantidad o calidad de trabajo
 - Pagos extraordinarios

- Vacances
- Complementes de conveni
- Hores extraordinàries
- Antiguitat consolidada
- Plus d'aproximació.

Complementes no salarials. Són les percepcions econòmiques que no formen part del salari pel seu caràcter compensatori per despeses suplides o perjudicis ocasionats al treballador o pel seu caràcter assistencial.

Article 41. Distribució /composició de l'estructura econòmica

Les retribucions establides en el conveni autonòmic hauran de guardar la proporcionalitat següent:

- La suma del salari base, gratificacions extraordinàries i vacances no podrà ser inferior, en cap cas, al 75% del total anual, de les taules dels convenis per cada nivell o grup.
- Els complementes no salarials sumats, quan així pertoque, segons el que preveu l'article 40 no podran superar, en cap cas, el 8% del total anual de les taules dels convenis per al peó ordinari en el valor que es correspon amb grup 8.
- Quan així siga procedent el complement de conveni ocuparà el percentatge restant que resulte d'aplicar conjuntament els percentatges dels apartats anteriors.

Article 42. Meritació de salari

El salari es meritara per dia natural i els complementes salarials per dia de treball efectiu, segons els models i les quanties que s'establixen en este conveni col·lectiu autonòmic, tot això atenent una activitat normal.

Article 43. Pagament del salari

La liquidació i el pagament del salari es farà documentalment mitjançant rebuts de salaris que s'ajustaran a les normes vigents sobre la matèria, en els quals figuraran totes les dades d'identificació i els conceptes meritats pel treballador degudament especificats, segons l'annex III del present conveni i, per tant, queda prohibit tot pacte retributiu per salari global.

El salari es pagarà per períodes vençuts i mensualment, dins dels quatre primers dies hàbils del mes següent a la meritació.

Les empreses queden facultades per a pagar les retribucions i les bestretes mitjançant xec, transferència o altra modalitat de pagament a través d'entitats bancàries o financeres, amb comunicació prèvia als representants legals dels treballadors.

El pagament o la firma de rebuts que l'acredite, s'efectuarà dins de la jornada laboral.

El treballador, i amb la seua autorització el seu representant, tindrà dret a percebre, sense que arribe el dia assenyalat per al pagament i per una sola vegada al mes, bestreta del treball ja realitzat. L'import de la bestreta podrà ser de fins al 90% de les quantitats meritades.

En el moment del pagament del salari o, si és el cas, bestreta, el treballador firmarà el rebut corresponent i se li'n lliurarà còpia.

Article 44. Salari base

S'entén per salari base la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps, sense atendre circumstàncies personals, de lloc de treball, per quantitat o qualitat de treball, o de venciment periòdic superior al mes.

La quantia del salari base serà la que s'especifique, per a cada un dels grups professionals en les taules salarials de les províncies d'este conveni.

Article 45. Salari hora ordinària

S'entén per salari hora ordinària el quocient que s'obté en dividir el salari anual de cada grup professional fixat les taules de les províncies d'este conveni, pel nombre d'hores anuals de treball efectiu.

- Vacaciones
- Complementos de convenio
- Horas extraordinarias
- Antigüedad consolidada
- Plus de acercamiento

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

Artículo 41. Distribución/composición de la estructura económica

Las retribuciones establecidas en el convenio autonómico deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas de los convenios por cada grupo.
- Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 40 no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas de los convenios para el peón ordinario en el valor que se corresponde con el grupo 8.
- Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 42. Devengo de salario

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

Artículo 43. Pago del salario

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmentemente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo III del presente 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.

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

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

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

Artículo 44. Salario base

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

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos profesionales en las tablas salariales de las provincias de este convenio.

Artículo 45. Salario hora ordinaria

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo profesional fijado en la tabla de las provincias de este convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Article 46. Complementos per lloc de treball

Són aquells complementos salarials que ha de percebre el treballador per raó de les característiques del lloc de treball o per la forma de realitzar la seua activitat professional que comporte concepció distinta del treball corrent.

Es consideren complementos de lloc de treball, entre altres, els de penositat, toxicitat, perill o nocturnitat.

Estos complementos són de naturalesa funcional, i la seua percepció depèn, exclusivament, de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat, per això, com a regla general, no tindran caràcter consolidable.

Article 47. Complement per penositat, toxicitat o perill

1r. Als treballadors que hagen de realitzar treballs que resulten excepcionalment penosos, tòxics o perillosos, se'ls haurà de pagar un increment del 20% sobre el seu salari base. Si estes funcions s'efectuen durant la meitat de la jornada o en menys temps, l'increment serà el 15%, aplicat al temps realment treballat.

2n. Les quantitats iguals o superiors a l'increment fixat en este article que estiguen establides o establisquen les empreses, seran respectades sempre que hagen sigut concedides pels conceptes d'excepcional penositat, toxicitat o perill, en este cas no serà exigible el pagament dels increments fixats en este article. Tampoc estaran obligats a satisfer els increments mencionats, aquelles empreses que els tinguen inclosos, en igual o superior quantia, en el salari de qualificació del lloc de treball.

3r. Si per qualsevol causa desapareixen les condicions d'excepcional penositat, toxicitat o perill, es deixaran de pagar els increments indicats que, per tant, no tenen caràcter consolidable.

4t. Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni estiguen percebent un increment superior a l'establert per este, el mantindran com a condició personal més beneficiosa.

Article 48. Complemento de nocturnitat

Les hores retribuïdes durant el període comprés entre les 22.00 de la nit i les 6.00 de la matinada es retribuïran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia del qual es fixa en un increment del 25% del salari base que pertoque segons les taules salarials.

El complement de nocturnitat es pagarà íntegrament quan la jornada de treball i el període nocturn tinguen una coincidència superior a quatre hores; si la coincidència és de quatre hores o inferior a este temps la retribució que s'ha de pagar serà proporcional al nombre d'hores treballades durant el període nocturn.

S'exceptuen del que establixen els paràgrafs anteriors, i per consegüent no s'escaurà compensació econòmica, en els supòsits següents:

– Les contractacions realitzades per a treballs que per la seua mateixa naturalesa es consideren nocturns com ara: guardes, porters, serenos o similars que siguen contractats per a realitzar les seues funcions de nit; en les retribucions fixades en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior quedarà recollida esta circumstància.

– El personal que treballa en dos torns quan la coincidència entre la jornada de treball i el període nocturn siga igual o inferior a una hora.

– Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'este conveni estiguen percebent un increment superior a l'establert per este, el mantindran com a condició personal més beneficiosa.

Article 49. Complementos per qualitat o quantitat de treball, primes o incentius

Són aquells complementos salarials que ha de percebre el treballador per raó d'una millor qualitat o major quantitat de treball, estiguen o no units a un sistema de retribució per rendiments.

Es deixaran de percebre quan es constata que no es realitzen i, per tant, són no consolidables.

En les empreses on hi haja implantat o s'implante un sistema d'incentius a la producció, estos complementos se liquidaran conjuntament amb el salari establert per unitats de temps.

Artículo 46. Complementos por puesto de trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

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

Artículo 47. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

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

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

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

4º Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa.

Artículo 48. Complemento de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 de la noche y las 6.00 de la mañana se retribuïrán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

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

– Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

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

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo un incremento superior al establecido por el mismo, lo mantendrán como condición personal más beneficiosa.

Artículo 49. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constata 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.

Article 50. Gratificacions extraordinàries

Es consideren gratificacions extraordinàries els complements de venciment periòdic superior al mes.

– S'establixen dues gratificacions amb la denominació de paga d'estiu i paga de Nadal, que seran pagades, respectivament, abans del 30 de juny i del 20 de desembre, i es meritiran per semestres naturals, i per cada dia natural en què s'haja meritat el salari base.

– Meritació de les pagues:

Paga d'estiu: de l'1 de gener al 30 de juny

Paga de Nadal: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

– La quantia d'estos complements serà la que s'especifique per a cadascun dels grups en cada una de les taules provincials establides en este conveni, incrementades, si és el cas, amb l'antiguitat consolidada que pertoque.

– Les empreses que a l'entrada en vigor del present conveni estiguen liquidant les pagues extraordinàries als treballadors a prima, estall, tasca o incentiu, segon el que disposen els extingits convenis provincials de Castelló i València, continuaran retribuint els seus treballadors de la mateixa forma fins al 01/01/2010, a partir d'esta data es determinarà la seua quantia segons el que disposa el punt anterior. Les empreses i els representants legals dels treballadors afectats, adequaran una nova distribució dels incentius conforme a la nova situació.

– Al personal que ingresse o cesse en l'empresa se li farà efectiva la part proporcional de les gratificacions extraordinàries conforme als criteris anteriors, en el moment de realitzar la liquidació dels seus havers.

Article 51. Vacances

1r. Amb la denominació de vacances, s'implanta el complement salarial pel qual es retribueix el període de vacances anuals als treballadors.

2n. El complement salarial que han de percebre per vacances comprendrà la mitjana de la totalitat de les retribucions salarials percebudes durant el trimestre natural immediatament anterior a la data de gaudiment de les vacances, a excepció de les hores extraordinàries i gratificacions extraordinàries.

3r. Els treballadors que cessen durant el transcurs de l'any tindran dret que en la liquidació que se'ls practique, al moment de la seua baixa en l'empresa, s'integre l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances meritades i no gaudides.

4t. Al contrari, i en els cessaments de caràcter voluntari, si el treballador ha gaudit de les seues vacances, l'empresa podrà deduir de la liquidació que se li practique, la part corresponent als dies d'excés gaudits, en funció del temps de prestació d'activitat laboral efectiva durant l'any.

5é. A efectes de la meritació de vacances, es considerarà com a temps efectivament treballat el corresponent a la situació d'incapacitat temporal, siga quina siga la seua causa. No obstant això, atés que el dret al gaudiment de vacances caduca amb el transcurs de l'any natural, este es perdrà si al seu venciment el treballador continua de baixa, encara que mantindrà el dret a percebre la diferència entre la retribució de vacances i la prestació d'incapacitat temporal si és aquella de superior quantia. El mateix criteri s'aplicarà per als supòsits de cessament per acabament de contracte.

Article 52. Complement de conveni

El complement denominat de conveni es meritirà per cada dia efectivament treballat, en jornada normal, amb el rendiment normal i correcte, en la quantia que per a cada grup figure en les taules de les províncies d'este conveni autòmic, detallades en l'annex I.

Article 53. Hores extraordinàries

1r. És el complement salarial que haurà de percebre el treballador per l'excés de temps de treball efectiu que realitze sobre la duració de la jornada anual establida o la proporcional que pertoque.

2n. Les hores extraordinàries realitzades seran compensades mitjançant descansos en l'equivalència de: 1 hora extra realitzada equivaldria a 1 hora i mitja de descans.

Artículo 50. Gratificaciones extraordinarias

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

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

– Devengo de las pagas:

Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio

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

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en cada una de las tablas provinciales establecidas en este convenio, según el anexo I, incrementadas, en su caso, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Las empresas que a la entrada en vigor del presente convenio, vengan liquidando las pagas extraordinarias a los trabajadores a prima, destajo, tarea o incentivo, según lo dispuesto en los extintos convenios provinciales de Castellón y Valencia, continuarán retribuyendo a sus trabajadores de la misma forma hasta el 01/01/2010, a partir de esa fecha se determinará su cuantía según lo dispuesto en el punto anterior. Las empresas y los representantes legales de los trabajadores afectados, adecuarán una nueva distribución de los incentivos conforme a la nueva situación.

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

Artículo 51. Vacaciones

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

2º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

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

5º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cuál fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 52. Complemento de convenio

El complemento denominado de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las tablas de las provincias de este convenio autonómico, detalladas en el anexo I.

Artículo 53. Horas extraordinarias

1º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

2º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldria a 1 hora y media de descanso.

3r. Subsidiàriament, les hores extres realitzades seran compensades mitjançant descansos i retribució, a raó de: 1 hora extra realitzada equivaldria a 1 hora de descans i mitja hora retribuïda al valor de l'hora ordinària.

4t. Excepcionalment, les hores extres realitzades seran compensades mitjançant pagament en metàl·lic a raó de: 1 hora extra realitzada equivaldria al 130% del valor de l'hora ordinària.

5é. L'opció respecte de la compensació en descansos o en metàl·lic correspondrà al treballador, independentment que si l'opció ho és per compensació per descansos, la data del seu gaudiment serà fixada per l'empresa durant els quatre mesos següents a la seua realització. Amb caràcter general s'acumularan els descansos per jornades completes.

6é. El nombre d'hores extraordinàries que realitze cada treballador, llevat de les realitzades per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, no podrà ser superior a 2 al dia, 20 al mes i 80 a l'any.

Article 54. Plus d'aproximació

A fi d'igualar, en termes econòmics, les retribucions salarials de les tres províncies, es crea un plus d'aproximació, aplicable en les taules salarials de les províncies de Castelló i València, en els termes següents:

En les taules salarials de Castelló i València, apareixerà el concepte denominat plus d'aproximació, que serà el resultat d'aplicar l'1,5% sobre les taules definitives de l'any anterior, per als anys 2006 i successius fins al 31 de desembre del 2016.

L'import anual d'este plus reflectit en les taules de Castelló i València es pagarà prorratejat en dotze mensualitats.

En el cas que algun grup professional, en qualsevol de les taules salarials de les províncies que s'incrementen amb este plus, aconseguix la mateixa retribució que la designada per a la província d'Alacant, abans de finalitzar l'any 2016, deixarà de percebre'l en haver aconseguit l'objectiu proposat, i es passarà a aplicar-li únicament els increments pactats a nivell estatal.

Una vegada finalitzat l'any 2016, les parts acorden reunir-se novament per a renegociar l'acord basant-se en les diferències que resten i acordar l'increment necessari en cada grup professional perquè la convergència s'efectue en un termini màxim de tres anys.

El dia 1 de gener del 2017, l'import total del plus d'aproximació es distribuirà entre els distints conceptes salarials del conveni vigent en eixe moment.

Article 55. Plusos d'escolaritat, incentius i carència d'incentius

Els treballadors que a l'entrada en vigor del present conveni perceberen plusos de: escolaritat, incentius o carència d'incentius continuaran percebent-los en els mateixos termes en què els van ser concedits, com a condició personal més beneficiosa.

Article 56. Complement personal d'antiguitat

Les parts firmants del primer Conveni Col·lectiu General acordaran l'abolició definitiva del complement personal d'antiguitat i establiran les fórmules pertinents per a la seua compensació.

Article 57. Complement no salarial

1r. S'entendran com complements no salarials les indemnitzacions o bestretes per despeses que hagen de ser realitzades pel treballador com a conseqüència de la seua activitat laboral.

2n. El complement no salarial es meritara per dia d'assistència al treball, i serà d'igual quantia per a tots els grups o nivells segons els valors que es fixen en les taules de les províncies d'este conveni col·lectiu, que hauran d'unificar en un únic valor de les diverses quantitats que puguen fixar pels conceptes a què es refereix el present article, d'acord amb el paràgraf següent i a partir de l'entrada en vigor d'este conveni.

El complement no salarial substituïx els plusos de transport o locomoció i els plusos de distància que amb igual o similar denominació estaven fixats en els convenis provincials.

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

4º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

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

6º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 54. Plus de acercamiento

Al objeto de igualar, en términos económicos, las retribuciones salariales de las tres provincias, se crea un plus de acercamiento, aplicable en las tablas salariales de las provincias de Castellón y Valencia, en los siguientes términos:

En las tablas salariales de Castellón y Valencia, aparecerá el concepto denominado plus de acercamiento, que será el resultado de aplicar el 1,5% sobre las tablas definitivas del año anterior, para los años 2006 y sucesivos hasta el 31 de diciembre de 2016.

El importe anual de este plus reflejado en las tablas de Castellón y Valencia se abonará prorrateado en doce mensualidades.

En caso de que algún grupo profesional, en cualquiera de las tablas salariales de las provincias que se incrementan con este plus, alcanza la misma retribución que la designada para la provincia de Alicante, antes de finalizar el año 2016, dejaría de percibirlo al haber conseguido el objetivo propuesto. Pasando a aplicársele únicamente los incrementos pactados a nivel estatal.

Una vez finalizado el año 2016, las partes acuerdan reunirse nuevamente para renegociar el acuerdo en base a las diferencias que resten y acordar el incremento necesario en cada grupo profesional para que la convergencia se efectúe en un plazo máximo de tres años.

El día 1 de enero de 2017, el importe total del plus de acercamiento se distribuirá entre los distintos conceptos salariales del convenio vigente en ese momento.

Artículo 55. Pluses de escolaridad, incentivos y carencia de incentivos

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo plusos de: escolaridad, incentivos o carencia de incentivos continuarán percibiéndolos en los mismos términos en que les fueron concedidos, como condición personal más beneficiosa.

Artículo 56. Complemento personal de antigüedad

Las partes firmantes del primer convenio colectivo general acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

Artículo 57. Complemento no salarial

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

2º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores que se fijen en las tablas de las provincias de este convenio colectivo, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los plusos de transporte o locomoción y plusos de distancia que con igual o similar denominación venían fijados en los convenios provinciales.

Article 58. Dietes / mitges dietes

1r. La dieta és un concepte de meritació extra salarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionades com a conseqüència de la situació de desplaçament.

2n. El treballador percebrà dieta completa quan, com a conseqüència del desplaçament no puga pernoctar en la seua residència habitual. Es meritara sempre per dia natural.

3r. Es meritara mitja dieta quan, com a conseqüència del desplaçament el treballador afectat tinga necessitat de realitzar la menjada fora de la seua residència habitual i no li fóra subministrada per l'empresa, i puga pernoctar en la residència mencionada. La mitja dieta es meritara per dia efectiu treballat.

4t. Les dietes o mitges dietes es percebran sempre independentment de la retribució del treballador i en les mateixes dates que esta; però en els desplaçaments de més d'una setmana de duració, aquell podrà sol·licitar bestretes quinzenals a compte, i a justificar, sobre les dietes mencionades.

5é. No es meritara dieta o mitja dieta quan l'empresari organitze i pugue la manutenció i l'allotjament del treballador desplaçat.

Així mateix, no es meritaran mitges dietes quan el desplaçament es realitze a distància inferior a 10 km del centre de treball.

Tampoc es meritaran mitges dietes quan, concorrent diversos centres de treball en el mateix terme municipal, es realitze el desplaçament a qualsevol d'ells.

6é. L'import de la dieta completa i de la mitja dieta està fixat en les taules de l'annex I del present conveni.

7é. A fi d'igualar, en termes econòmics, les dietes i mitges dietes de les tres províncies es procedirà de la forma següent:

Dietes completes: les empreses optaran entre pagar les despeses que es justifiquen o un import de 40,38 euros per dia per a l'any 2008, que es revisarà en funció de l'IPC real, per a les províncies d'Alacant i València. La província de Castelló aplicarà un import de 28,87 euros per a 2008 i iniciarà un procés de convergència com el considerat per al plus d'aproximació, que haurà d'estar conclòs el 01/01/2017

Mitges dietes: s'establirà la mitja dieta a partir del 01/01/08 en 17,99 euros per a les províncies d'Alacant i València. La província de Castelló aplicarà un import de 9,46 euros per a 2008 i iniciarà un procés de convergència com el considerat per al plus d'aproximació, que haurà d'estar conclòs el 01/01/2017

Article 59. Locomoció o quilometratge

La locomoció és un concepte de meritació extra salarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses del treballador ocasionades com a conseqüència de la situació de desplaçament per la seua funció dins de l'empresa i en el cas que este empre mitjans de locomoció propis.

A fi d'igualar, els imports que se satisfan en concepte de locomoció en les tres províncies es procedirà de la forma següent:

L'any 2008, les taules salarials de la província d'Alacant registraran un import per locomoció o quilometratge de 0,26 euros. Les taules salarials de Castelló i València un import de 0,18 euros. S'iniciarà un procés de convergència com el considerat per al plus d'aproximació, que haurà d'estar conclòs el 01/01/2017

Article 60. Disposicions comunes

Les retribucions que estiga percebent cada treballador afectat pel present conveni a la seua entrada en vigor, no es veuran minvades en cap cas en el seu conjunt i còmput anual com a conseqüència de la seua aplicació.

Article 61. Absorció i compensació

Les empreses afectades pel present conveni autonòmic podran compensar i absorbir els augments o les millores que en matèria de percepcions econòmiques s'hi fixen, sempre que les percepcions econòmiques realment pagades als treballadors siguen superiors a les fixades en aquells en el seu conjunt i còmput anual.

Artículo 58. Dietas / medias dietas

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

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

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

4º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y 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.

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

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

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

6º El importe de la dieta completa y de la media dieta está fijado en las tablas del anexo I del presente convenio.

7º Al objeto de igualar, en términos económicos, las dietas y medias dietas de las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

Dietas completas: Las empresas optarán entre pagar los gastos que se justifiquen o un importe de 40,38 euros por día para el año 2008, que se revisará en función del IPC real, para las provincias de Alicante y Valencia. La provincia de Castellón aplicará un importe de 28,87 euros para este año 2008 iniciando un proceso de convergencia como el considerado para el plus de acercamiento, que deberá estar concluido el 01/01/2017

Medias dietas: Se establece la media dieta a partir del 01/01/08 en 17,99 euros para las provincias de Alicante y Valencia. La provincia de Castellón aplicará un importe de 9,46 euros para este año 2008 iniciando un proceso de convergencia como el considerado para el plus de acercamiento, que deberá estar concluido el 01/01/2017

Artículo 59. Locomoción o kilometraje

La locomoción es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el rescacimiento o compensación de los gastos del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento por su función dentro de la empresa y en el caso de que éste emplee medios de locomoción propios.

Al objeto de igualar, los importes que se satisfacen en concepto de locomoción en las tres provincias se procederá de la siguiente forma:

En el año 2008, las tablas salariales de la provincia de Alicante registrarán un importe por locomoción o kilometraje de 0,26 euros. Las tablas salariales de Castellón y Valencia un importe de 0,18 euros. Iniciando un proceso de convergencia como el considerado para el plus de acercamiento, que deberá estar concluido el 01/01/2017

Artículo 60. Disposiciones comunes

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

Artículo 61. 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 éste, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

Als efectes de l'aplicació del que preveu el capítol V, Classificació professional, i de l'aplicació de la pujada propiciada per la negociació a l'aproximació de les taules de València i Castelló respecte a la d'Alacant conforme es regula en l'article 54 del present conveni col·lectiu, podran ser absorbides i compensades totes les remuneracions de caràcter salarial homogènies que el treballador perceba. No tindran esta consideració les primes de producció, estalls i tasques, és a dir, complements de quantitat o qualitat, siguen estes fixes o variables.

L'absorció i compensació sols es podrà efectuar comparant globalment conceptes de naturalesa salarial o de naturalesa extra salarial i en còmput anual.

Article 62. Condicions i procediment per a la no aplicació del règim salarial establert en el conveni autonòmic

El conveni autonòmic incorpora, com a text normatiu, la clàusula següent de no aplicació dels increments salarials.

Les empreses podran sol·licitar la no aplicació dels increments salarials totals o parcials quan es donen els supòsits següents:

a) Quan l'empresa es trobe en situació legal de suspensió de pagaments, fallides, concurs de creditors o qualsevol altre procediment que haja declarat la situació d'insolvència provisional o definitiva de l'empresa, sempre que no hi haja cap expedient de regulació d'ocupació per estes causes, si n'hi ha s'ajustarà al que disposa l'apartat b)

b) Quan l'empresa es trobe en expedient de regulació d'ocupació que afecte, almenys, el 20% de la plantilla, originat per causes econòmiques, i sempre que haja sigut acceptat pels representants legals dels treballadors.

c) Quan l'empresa acredite, objectivament i fehacientment, situacions de pèrdues d'explotació que afecten substancialment l'estabilitat econòmica de l'empresa en els dos exercicis comptables anteriors al que es pretén implantar esta mesura.

Es prendrà com a referència per al càlcul del resultat anteriorment mencionat els models de comptes anuals del Pla General Comptable, així com les despeses i els ingressos financers.

d) Quan s'esdevinga, en l'empresa afectada, un sinistre o sinistres la reparació dels quals supose una greu càrrega financera o de tresoreria. Esta circumstància no suposarà una possible no aplicació dels increments salarials sinó, en tot cas, una suspensió temporal en el seu pagament. Les parts afectades negociaran la duració d'esta suspensió. Una vegada produïda la recuperació econòmica es pagaran els increments objecte de suspensió amb afectes retroactius a la data d'inici de la no aplicació.

Procediment

Les empreses en què, al seu judici, concórreguen les circumstàncies expressades, comunicaran als representants legals dels treballadors en l'empresa el seu desig d'acollir-se al procediment regulat en este article, en el termini de trenta dies naturals comptats des de la publicació oficial d'estos increments llevat del cas d), on el termini començarà a comptar des de la data del sinistre.

D'igual forma i en el mateix termini es comunicarà esta intenció a la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu.

Quan en una empresa no hi haja representació legal dels treballadors, actuarà com a garant, i es practicaran totes les actuacions contingudes en este article, la Comissió Paritària d'interpretació del present conveni col·lectiu.

Simultàniament a la comunicació l'empresa facilitarà a la representació legal dels treballadors la comunicació següent:

1.1 Documentació econòmica que consistirà en els balanços de situació i el compte de resultats dels dos últims anys.

1.2 La declaració a efectes de l'Impost de Societats també amb referència als dos últims anys.

1.3 Informe del Censor Jurat de Comptes quan hi haja obligació legal.

1.4 Pla de Viabilitat de l'Empresa.

En el supòsit recollit en l'apartat d) la documentació a què al·ludixen els punts 1.1., 1.2. i 1.3. sols serà exigible respecte a l'exercici comptable immediat anterior. En este cas s'exigirà a més certificació del saldo de tresoreria existent en la data de presentació del sinistre.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, Clasificación Profesional, y de la aplicación de la subida propiciada por la negociación al acercamiento de las tablas de Valencia y Castellón con respecto a la de Alicante conforme se regula en el artículo 54, del presente convenio colectivo, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

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

Artículo 62. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio autonómico

El convenio autonómico incorpora, como texto normativo, la siguiente cláusula de inaplicación de incrementos salariales.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

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

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

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

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los gastos e ingresos financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acacimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento

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

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

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio colectivo.

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

1.1 Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

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

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

1.4 Plan de Viabilidad de la Empresa.

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

Dins dels catorze dies naturals següents les parts s'hauran de pronunciar sobre la procedència o improcedència en l'aplicació d'esta clàusula.

El resultat d'esta negociació serà comunicat a la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu en el termini dels cinc dies següents a haver-se produït l'acord o el desacord aportant la documentació utilitzada, i es procedirà en la forma següent:

a) En cas d'acord l'empresa i els representants dels treballadors comunicaran el percentatge d'incrementos salarials a aplicar, o la seua no aplicació. La Comissió competent ratificarà o denegarà el dit acord.

b) En caso de no haver acord, la Comissió Paritària d'interpretació examinarà les dades posades a la seua disposició, demanarà la documentació complementària que estime oportuna i els assessoraments tècnics pertinent. Escoltarà les parts, i s'haurà de pronunciar sobre si, en l'empresa sol·licitant, concorren o no les circumstàncies exigides en el paràgraf primer d'esta clàusula.

Els acords de la Comissió Mixta del conveni col·lectiu es prendran per unanimitat.

Este procediment es tramitarà en el termini d'un mes a partir del moment que les parts traslladen el desacord a la Comissió Mixta d'interpretació; desacord que haurà de ser motivat en l'acta corresponent.

Els terminis establits en esta clàusula seran de caducitat a tots els efectes.

Els representants legals dels treballadors estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i de les dades a què s'haja tingut accés com a conseqüència del que estableixen els paràgrafs anteriors i, per consegüent, observaran sobre tot això, sigil professional.

No podran fer ús d'esta clàusula les empreses durant dos anys consecutius.

Una vegada acabat el període de desvinculació les empreses afectades s'obliguen a procedir a l'actualització immediata dels salaris dels treballadors, per a això, s'aplicaran sobre els salaris inicials els diferents increments durant el temps que durà l'aplicació d'esta clàusula.

S'exceptua de l'aplicació del paràgraf anterior, la causa prevista en l'apartat d) d'este article, el procediment d'actualització del qual queda implícitament regulat en el dit apartat.

Capítol IX Faltas i sancions

Article 63. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de faltas i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 64. Graduació de faltas

Les faltas comeses pel treballador es classificaran, atenent la seua importància, transcendència i intenció, en lleus, greus o molt greus.

Article 65. Faltas lleus

Es consideraran faltas lleus les següents:

1. D'una a quatre faltas de puntualitat en el període de 30 dies naturals sense causa justificada.
2. No comunicar amb l'antelació deguda la seua falta al treball per causa justificada, si no prova la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que siga per temps breu, sempre que no afecte el bon funcionament de l'empresa ni pertorbe el treball dels altres treballadors, en estos supòsits es considerarà com falta greu o molt greu.
4. Menudes negligències en la conservació del material.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
6. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.
7. L'embriaguesa ocasional.
8. Usar el telèfon o altres elements per a afers particulars sense la deguda autorització.

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

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

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

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio colectivo se tomarán por unanimidad.

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

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

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

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

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

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

Capítulo IX Faltas y sanciones

Artículo 63. Régimen disciplinario

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

Artículo 64. Graduación de faltas

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

Artículo 65. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Traslladar-se d'una a una altra dependència de la fàbrica, tallers o oficines, sense que les necessitats del servei ho justifiquen, llevat que es tracte de representants legals dels treballadors en actuacions pròpies del seu càrrec.

10. Indagar o regirar els armaris o efectes personals dels companys sense la deguda autorització de l'interessat.

11. No assolir, voluntàriament, el rendiment normal exigible en una jornada durant un període de trenta dies naturals.

Article 61. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de quatre faltes no justificades de puntualitat en el període de 30 dies naturals.

2. Faltar dos dies al treball durant un mes sense justificació.

3. Intervenir en jocs en hores de treball.

4. La simulació de malaltia o accident.

5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no implique condició vexatòria per al treballador o comporte risc per a la vida o salut tant d'ell com d'altres treballadors.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se'n de la firma o targeta de control.

7. La negligència o imprudència en el treball que n'afecte la bona marxa.

8. Realitzar treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis elements, equips o ferramentes de l'empresa, si no es compta amb l'autorització oportuna.

9. El trencament o violació del secret de reserva obligada si no es produïxen perjudicis a l'empresa.

10. Proporcionar informació falsa a la direcció o als superiors, en relació amb el servei o treball.

11. Els errors intencionats que es repetisquen amb freqüència i que originen perjudicis a l'empresa.

12. No advertir, amb la deguda diligència, els superiors de qualsevol anomalia d'importància que s'observe en les instal·lacions, màquines, material o locals.

13. Trobar-se en els locals de l'empresa sense causa justificada, fora dels horaris de treball, així com introduir-hi persones alienes a l'empresa sense la deguda autorització.

14. Negligències d'importància en la conservació o en la neteja de materials, màquines o instal·lacions que el treballador tinga al seu càrrec, quan se'n derive perill per als companys de treball.

15. No assolir, voluntàriament, el rendiment normal exigible en dues jornades durant un període de trenta dies naturals.

16. La reincidència en els fets o conductes qualificades com faltes lleus, llevat les de puntualitat dins d'un trimestre, quan haja mitjançant sanció escrita.

Article 62. Faltes molt greus

Es consideraran com faltes molt greus les següents:

1. Més de sis faltes de puntualitat no justificades cometides en el període de sis mesos.

2. Faltar al treball més de dos dies al mes sense causa justificada.

3. El frau, la deslleialtat i abús de confiança en l'exercici del treball; el furt i el robatori, tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora durant actes de serveis.

4. Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes maliciosament en matèries primeres, peces elaborades, obres, eines, ferramentes, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i departaments de l'empresa.

5. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.

6. La revelació a tercers de qualsevol informació de reserva obligada, quan se'n pugua derivar un perjudici sensible per a l'empresa.

7. La concurrència deslleial, segons el supòsits en l'article 21.1. de l'Estatut dels Treballadors.

8. Els maltractes de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.

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

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

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

Artículo 66. 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 trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

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

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

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

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 67. 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 como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

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

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

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

7. La concurrència desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del ET.

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

9. Causar accidents greus als companys de treball per imprudència o negligència inexcusable.

10. L'abús d'autoritat per part de qui la tinga.

11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.

12. L'emissió maliciosa o per negligència inexcusable d'informes erronis.

13. Autolesionar-se en el treball.

14. L'abandó del treball sense justificació quan ocasione evident perjudici per a l'empresa o siga causa d'accidents per a altres treballadors.

15. L'incompliment de les mesures de seguretat adoptades en el centre de treball quan implique risc d'accident greu.

16. La imprudència punible que cause danys greus en les instal·lacions de l'empresa (maquinària, edificis) o en la producció.

17. La desobediència als superiors que puga motivar trencament manifest de la disciplina, quan se'n derive perjudici notori per a l'empresa o per als altres treballadors.

18. L'assetjament sexual patit pel treballador o per la treballadora, entès com les conductes amb tendència libidinosa, no desitjades pel destinatari o destinatària, que generen un entorn laboral hostil i incòmode objectivament considerat, amb menyscabament del dret de la víctima de complir la prestació laboral en un ambient lliure d'ofenses de paraula i obra que atempten contra la seua intimitat personal.

19. La reincidència en els mateixos fets o conductes qualificades com faltes greus, llevat de les de puntualitat dins del mateix trimestre, sempre que hagen sigut objecte de sanció.

Article 68. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò estipulat en el present conveni.

La sanció de faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador.

En qualsevol cas, l'empresa informará als representants dels treballadors de les sancions imposades per faltes molt greus.

Article 69. Sancions

1r. Les sancions que les empreses puguen aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

A) Faltes lleus:

a) Amonestació verbal

b) Amonestació per escrit

B) Faltes greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies

C) Faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 90 dies

b) Acomiadament

2n. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que antecedeixen en el punt 1r, es tindran en compte:

a) El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.

b) La seua categoria professional.

c) La repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

3r. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que tinguen la condició de representant legal o sindical, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, els restants membres de la representació a què este pertanya, si n'ha.

L'obligació de instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

4t. En aquells supòsits en què l'empresa pretenga imposar una sanció als treballadors afiliats a un sindicat, amb caràcter previ a la imposició d'esta mesura, haurà de donar audiència als delegats sindicals, si n'hi ha.

Article 70. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les molt greus als

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

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

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

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

13. Autolesionarse en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 68. Régimen de sanciones

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

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

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

Artículo 69. Sanciones

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b) Despido

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

Artículo 70. 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

seixanta dies, a partir de la data en què aquella conegué la comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comés.

Article 71. Expedient contradictori

La incoació d'expedient contradictori s'ajustarà a les normes següents:

a) S'iniciarà amb una ordre escrita del representant de l'empresa amb les designacions d'instructor i secretari.

Començaran les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, i s'admetran totes aquelles proves que hi aporten.

Seguidament seran escoltats el Comitè d'Empresa, els delegats de personal o la resta d'ells. I s'inclouran en les diligències de l'expedient totes aquelles proves o alegacions que aporten.

b) La tramitació de l'expedient, si no cal aportar proves de qualsevol classe que siguin de llocs distints a la localitat on s'incoe, s'acabarà amb la màxima diligència, una vegada incorporades les proves a l'expedient.

c) La resolució recaiguda es comunicarà per escrit, expressant les causes que la motivaren i les dates en què es produïren, i l'interessat haurà de firmar el duplicat. En el cas que es negue a firmar, se li farà la notificació davant de testimonis.

Es farà constar també la data de recepció d'este comunicat, el dia d'inici d'efectes de la sanció, així com el seu acabament, si n'hi ha.

Una còpia d'esta comunicació es lliurarà al Comitè o als delegats de personal que participaren en l'expedient, dins dels cinc dies hàbils següents a la recepció de l'escrit per l'infractor.

Capítol X

Seguretat i salut en el treball

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Ciment i que es recull íntegrament en el present conveni autonòmic, tal com es desplega a continuació.

Article 72. Condicions generals

1. Exposició de motius.

Les parts firmants del present conveni són conscients de la necessitat dur a terme una política operativa en la prevenció dels riscos professionals, d'adoptar les mesures necessàries per a l'eliminació dels factors de riscos i accident en les empreses, de foment de la informació als treballadors, de la formació d'estos i dels seus representants.

La integració de la prevenció en tots els nivells jeràrquics de l'empresa implica l'atribució a tots ells i l'assumpció per estos de l'obligació d'incloure la prevenció de riscos en qualsevol activitat que realitzen o ordenen, i en les decisions que adopten en tots els àmbits i processos productius.

Per això, entenem necessària la millora i adaptació de la LPRL i les normatives que l'amplien a les circumstàncies específiques de les empreses que engloba este conveni.

2. Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral.

Es constituïx la Comissió Paritària Sectorial de Seguretat i Salut d'àmbit estatal que estarà composta per quatre representants de les organitzacions sindicals (FECOMA-CCOO i MCA-UGT) i quatre de la representació empresarial (ANEFHOP i FEDECE) firmants d'este conveni.

Les normes de funcionament s'establiran a través del reglament corresponent que es realitzarà en la primera reunió després de la firma d'este acord. Podran realitzar entre altres les funcions següents:

S'encarregarà de desenvolupar, vigilar el compliment i interpretar els continguts del present capítol.

Proposar la realització d'estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys de la salut, i implantació de l'activitat i gestió preventives en l'àmbit sectorial.

Propostes d'actuació per a portar a terme accions que actuen sobre les deficiències i problemes detectats.

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 71. Expediente contradictorio

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo X

Seguridad y salud en el trabajo

Capítulo regulado en el IV Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Artículo 72. Condiciones generales

1. Exposición de motivos.

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

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

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

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

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

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

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

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

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

Plans de formació específica per als treballadors i treballadores.

Criteris per a l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, l'organització de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes de formació i informació.

Propostes, desenvolupar i gestionar la sol·licitud d'ajudes econòmiques davant d'institucions i fundacions públiques o privades per a dur a terme plans d'actuació.

Mitjançar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball.

Davant del plantejament per alguna de les parts d'un procediment de conflicte col·lectiu que tinga relació amb la matèria plantejada del conveni i prèviament a l'inici d'un procediment administratiu o judicial, s'informarà detalladament a la dita comissió sobre les circumstàncies que concorren i esta emetrà un dictamen en què proposarà, si és el cas, les distintes possibilitats que es poden considerar per a evitar el conflicte.

Durant el termini d'un mes la comissió podrà demanar a les parts qualsevol tipus de documentació, anàlisi, estudis, etc., que considere convenient a fi de valorar amb la deguda objectivitat les circumstàncies que concórreguen.

Una vegada notificada a les parts el dictamen amb les conclusions que si és el cas estime convenientes per a la solució del conflicte i si estes no foren adequades a la seua pretensió es deixa a la seua voluntat el plantejament del conflicte col·lectiu de conformitat amb la legislació vigent sobre la matèria.

Per al millor desenvolupament de les activitats previstes les parts podran designar els assessors que estimen necessaris.

3. Organització preventiva.

Tot centre de treball es dotarà d'una planificació de l'activitat preventiva, també de personal de la mateixa empresa amb formació suficient, per a executar les prescripcions del pla així com fer efectiva la integració de l'empresa amb els servicis prevenció de què es dote. Els representants legals dels treballadors participaran en la seua elaboració, seguiment i avaluació dels resultats aconseguits.

En l'àmbit de la prevenció de riscos l'empresa tindrà en compte la legislació vigent aplicable de tal forma que es pose de manifest:

a) Que la prevenció de riscos laborals s'ha integrat en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seues activitats com en tots els nivells jeràrquics d'esta.

b) Que han sigut identificats els perills i avaluats els riscos a què s'exposen els treballadors en el lloc de treball, tant en relació amb els equips de treball com amb l'entorn del lloc de treball.

c) Que la concepció i utilització dels equips i llocs de treball són segurs, d'acord amb els principis de l'acció preventiva establits en l'article 15 de la LPRL.

d) Que s'ha previst una adequada gestió e manteniment dels equips de treball a fi que la seguretat no resulte degradada.

e) Que s'han previst mesures adequades per a eliminar els perills i minimitzar els riscos, per a aconseguir els objectius fixats per la legislació laboral.

f) Que l'estructura, la dedicació de personal, els mitjans dels òrgans de prevenció i els mitjans econòmics, són adequats i suficients per a l'activitat preventiva.

g) Que s'han integrat en l'activitat preventiva les mesures d'emergència i vigilància de la salut, previstes en els articles 20 i 22 de la LPRL.

h) Que es controlen periòdicament les condicions, l'organització, els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors.

i) Que s'han previst i programat la formació, informació, consulta i participació adequada del personal, en matèria de seguretat i salut.

j) Que s'han previst les mesures necessàries per a garantir la coordinació d'activitats empresarials en el centre de treball.

En tot cas, la planificació haurà de registrar totes les incidències sobre seguretat i salut que es produïsquen en la vida de l'empresa, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activi-

Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

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

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

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

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

3. Organización preventiva.

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

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

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.

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

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.

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

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

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.

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.

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

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

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 tra-

tat dels treballadors, les mesures en matèria de seguretat i salut, i els resultats de les avaluacions o auditories del sistema de gestió de prevenció de riscos laborals.

Tota activitat preventiva aprovada haurà d'incorporar el termini per a portar-la a cap i les mesures provisionals de control del risc. En el cas que el període en què haja de desenvolupar-se la dita planificació comprega més d'un any, s'hauran d'indicar, dins de la programació anual, les accions provisionals a implantar en el període.

Tot lloc de treball amb risc d'exposició a agents químics o físics, com ara calor, pols, tòxics, soroll, càrregues, etc., haurà de ser avaluat havent-se informat prèviament als delegats de prevenció per a facilitar-los la seua presència.

4. Drets i obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador, en la prestació dels seus servicis, tindrà dret a una protecció eficaç d'acord amb la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a observar en el seu treball les mesures legals, reglamentàries i que determine l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El treballador estarà obligat a seguir i complir les directrius que es deriven de la formació i informació que reba de l'empresa. D'una manera general, el treballador haurà de complir les obligacions que preveu l'article 29 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals.

5. Vigilància de la salut

Amb independència d'allò establert en aquelles disposicions legals relacionades amb la protecció de riscos específics o activitats d'especial perillositat, les empreses estaran obligades a realitzar els reconeixements mèdics següents:

1. Reconeixements periòdics anuals per a la vigilància en el canvi de condicions psíquiques o sanitàries causades o no pel treball. Si s'advertix alguna malaltia el servei mèdic propi o concertat dins del Servei de Prevenció informarà l'interessat i se li orientarà sobre les seues conseqüències i millor forma de tractament. Es reconeixen com a protocols mèdics sectorials d'obligada aplicació els editats pel Ministeri de Sanitat i Consum.

2. Tot treballador tindrà una història clínica que li serà confeccionada en practicar-se el primer reconeixement mèdic i que tindrà caràcter secret. Quan finalitze la relació laboral, el Servei de Prevenció li entregarà una còpia de l'historial clínic laboral a petició del treballador.

3. Estes mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Estes dades no podran ser usades amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

4. Els informes previs dels representants dels treballadors en relació amb el caràcter voluntari o obligatori dels reconeixements mèdics periòdics recolliran l'obligatorietat de la seua realització a partir d'aquell en què s'haja detectat algun canvi de condicions psíquiques o sanitàries que puguen constituir una amenaça seriosa i previsible per a la salut del treballador o dels seus companys de treball.

5. Davant d'absència de representació, i tenint en compte la faceta eminentement preventiva de les disposicions legals i contractuals en vigor, els sindicats firmants del present conveni consideren de realització obligatòria estos reconeixements quan es donen les circumstàncies assenyalades en el paràgraf anterior, este apartat tindrà el valor d'informe previ als efectes establerts en el punt 4t de l'article 22 de la Llei 31/95 de 8 de novembre.

6. Els reconeixements mèdics seran considerats com a temps de treball, en el cas de ser treballadors a torns els reconeixements mèdics hauran de ser planificats de manera que coincidisquen amb el torn de matí. Amb caràcter excepcional, altres situacions diferents de les regulades anteriorment seran organitzades amb els delegats de prevenció.

7. S'establiran protocols per a la vigilància de la salut que atenguin els distints riscos a què s'hagen sotmés els treballadors compre-

bajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

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

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud

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

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.

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

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

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

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.

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

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores

sos en el present conveni, dels quals s'informarà prèviament els representants dels treballadors.

6. Roba de treball i equips de protecció individual.

1. Tots els treballadors disposaran de dos equipaments de roba de treball complets en funció de la climatologia, complementada amb aquelles peces necessàries per al seu reforç calorífic o impermeable (parques, jupetins, gorres, impermeables). L'equip necessari s'entregarà a aquells treballadors de nova contractació al començament de la seua activitat.

El deteriorament involuntari d'estes peces per causa del propi treball, donarà lloc a la substitució immediata.

De la mateixa manera, s'haurà de consultar abans en el comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, amb el delegat de prevenció, sobre la roba de treball amb la finalitat d'aconsejar l'empresa perquè trie aquella que respecte les mesures de seguretat i salut, així com de la seua millor adaptació a cada lloc.

2. També els seran entregats els equips de protecció individual en aquells treballs que així ho requerisquen. Quan hi haja discrepància entre treballador i empresa sobre l'ús dels equips de protecció individual apropiats, es traslladarà el problema al comitè de seguretat i salut o, si no n'hi ha, al delegat de prevenció, que emetrà l'oportú informe.

Davant de la presència de qualsevol contaminant físic, químic o biològic detectat en l'avaluació de riscos, encara que no se supere el valor límit ambiental vigent, l'empresari estarà obligat a entregar els equips de protecció individual a aquells treballadors que els ho solliciten.

7. Formació

Es defineixen adequats en l'àmbit d'este conveni, de conformitat amb l'article 19 de la LPRL els programes formatius teoricopràctics, per a cada ofici i lloc, el disseny i continguts dels quals seran desenvolupats per la Comissió Paritària de Seguretat i Salut, a més dels que dissenye la mateixa empresa, d'acord amb el que estableix l'article 1 del present capítol. En concret es defineixen:

La formació inicial la duració de la qual serà de 3 hores mínim, que haurà de recollir entre altres:

– Conceptes bàsics sobre l'organització elemental de la prevenció.

– Tècniques preventives elementals sobre riscos genèrics i la seua prevenció.

– Primers auxilis i plans d'emergència.

I la formació específica per oficis a tots els treballadors la duració dels quals serà de 3 hores anuals com a mínim.

– Tècniques preventives d'ofici i funció.

– Mitjans, equips i ferramentes.

– Interferències en activitats.

– Drets i obligacions.

– Anàlisi dels accidents produïts l'any anterior.

La formació en matèria de prevenció serà acreditada per la Comissió Paritària de Seguretat i Salut de manera que permeta identificar els treballadors que l'han rebuda, i no duplicar-la, encara que canvien d'empresa sempre que ambdues estiguen acollides a este conveni col·lectiu.

Article 73. Delegats de prevenció

En compliment de les seues obligacions preventives l'empresa facilitarà als delegats de prevenció i components del Comitè de Seguretat i Salut en el Treball un curs equiparable al nivell bàsic de 50 hores segons el que preveu el Reglament de Servicis de Prevenció.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari afegit d'1 hora setmanal per a realitzar les seues activitats inherents en el centre de treball. Este temps es podrà acumular a petició dels delegats, inclusivament per a la realització de cursos de formació en matèria de prevenció i medi ambient.

Els delegats de prevenció tindran les facultats afegides de medi ambient, als quals se'ls haurà de facilitar informació:

– De les situacions anòmales que es produïsquen relacionades amb el medi ambient, incloent-hi les dades ambientals periòdiques que es necessiten per a l'anàlisi de les dites anomalies.

comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

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

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

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

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

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

7. Formación

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

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

Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

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

Primeros auxilios y planes de emergencia.

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

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones.

Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

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

Artículo 73. 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 les mesures que s'adopten per a resoldre les dites anomalies.
- Dels acords i de les decisions que les autoritats competents adopten respecte al centre de treball relacionats amb estos aspectes, així com els efectes i mesures a concretar en cada moment.
- El desenvolupament legislatiu autonòmic, nacional o comunitari sobre medi ambient.
- La representació dels treballadors podrà proposar iniciatives tendents a la millora de la situació mediambiental.
- S'establiran programes de formació específica per a estes matèries que permeten un millor coneixement dels problemes mediambientals.
- Compromís empresarial d'utilitzar sistemes de gestió mediambiental, per a gestionar els processos mediambientals i garantir de manera sostenible la defensa del medi ambient.

Article 74. Comitè de seguretat i salut

En els centres de treball on hi haja més de 30 treballadors i menys de 50 es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en el treball format per dos delegats de prevenció, nomenats entre els delegats del personal i el mateix nombre de representants de l'empresa, els acords adoptats del qual tindran caràcter vinculant.

En la documentació a què fa referència l'article 23 de la LPRL s'adjuntarà formant un tot amb esta les decisions del Comitè de Salut i Seguretat amb la data, l'àmbit d'actuació i el temps d'implantació, també les observacions que els representants dels treballadors consideren oportunes.

Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut es realitzaran mensualment i de forma excepcional davant de fets greus en el termini de 24 hores a sol·licitud de qualsevol de les parts que el constitueixen. En els centres de treball on no hi haja obligació de constituir Comitè de Seguretat i Salut, es programaran obligatòriament reunions periòdiques mensuals amb el delegat de prevenció.

Els components del servei de prevenció, així com les persones que realitzen habitualment les seues labors en esta matèria incloent-hi el personal del servei mèdic no podran formar part com a representants de l'empresa en les reunions d'este òrgan, i hauran d'assistir-hi si les parts ho consideren oportú amb veu però sense vot i amb l'objecte d'assessorar tècnicament el Comitè.

Article 75. Situacions especials de risc

Quan el canvi de lloc de treball a què fa referència l'article 24 de la LPRL no siga tècnicament o objectivament possible o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, la treballadora podrà sol·licitar la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del lloc i sol·licitar la prestació econòmica de la Seguretat Social. En estos supòsits, l'empresa complementarà este subsidi fins a arribar al cent per cent de la base reguladora mentre dure la dita situació.

Igualment durant el període de lactància i fins que el fill tinga l'edat de 9 mesos es podrà reduir la jornada laboral en una hora ja siga a l'inici o final d'esta sense disminució del salari, o acumular la dita hora a fi d'ampliar el permís per maternitat a la finalització d'este.

Quan un treballador siga considerat especialment sensible a determinats riscos del seu lloc de treball, i no hi haja un lloc equivalent exempt d'exposició als dits riscos, el treballador haurà de ser destinat a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, compatible amb el seu estat de salut, si bé conservarà, com a mínim, el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Article 76. Dret a expedient contradictori

En el cas que una empresa pretenga sancionar algun treballador per la paralització del treball basant-se en l'apreciació de risc greu i imminent, procedirà a l'obertura d'expedient contradictori en què seran escoltats, a més de l'interessat, el membre de la representació legal dels treballadors i el Comitè de Seguretat i Salut o el Delegat de Prevenció, si és el cas.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

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

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

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

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

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

Artículo 74. Comité de seguridad y salud

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores 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 consideren oportunas.

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

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

Artículo 75. 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 complementarà 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 fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 76. Derecho a expediente contradictorio

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

Article 77. Agents sectorials de prevenció

La Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball s'encarregarà de desenvolupar en el sector l'Estratègia Espanyola de Salut Laboral després de la seua aprovació en la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball. El desenvolupament d'esta estratègia i la seua implantació en el sector de Derivats del Ciment d'Espanya haurà d'estar finalitzat abans del 31 de desembre.

Capítol XI

Permisos, llicències i excedències

Article 78. Permisos i llicències

El treballador, amb avis previ i justificació, es podrà absentar del treball pel temps i en les condicions establides en l'annex V, quadre de permisos i llicències.

El preavís serà sempre obligatori, llevat de supòsits i situacions excepcionals i imprevisibles que no permeten preavisar de l'absència, cas en què s'acreditaran al seu moment suficientment.

Els efectes dels permisos i de les llicències s'estendran així mateix a les parelles de fet sempre que consten inscrites en el registre corresponent.

Article 79. Visita mèdica

A més de les absències previstes en l'annex V, quadre de permisos i llicències mencionat en l'article anterior, el treballador podrà absentar-se del treball per a assistir a la consulta del metge d'atenció primària o a la del metge especialista, un màxim de 4 vegades a l'any, amb una duració màxima de 3 hores cada una d'elles, haurà de sol·licitar, sempre que siga possible, permís per a assistir a la consulta i haurà de presentar el volant justificatiu degudament emplenat com a justificant de l'assistència a la visita. Els conceptes a meritar seran els assenyalats en l'annex V mencionat a excepció del complement no salarial.

Article 80. Excedència forçosa

L'excedència forçosa es concedirà per designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que impossibilita l'assistència al treball, i donarà lloc al dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seua vigència. El reingrés se sol·licitarà dins del mes següent al cessament en el càrrec públic o sindical, este dret es perdrà si es fa transcorregut el dit termini.

Article 81. Excedència voluntària

1. El treballador amb, almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, tindrà dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. En els supòsits en què el treballador estiga subjecte a un contracte de duració temporal, la duració màxima de l'excedència voluntària, en cap cas, podrà superar la de la duració del contracte. Este dret sols podrà ser exercit de nou pel mateix treballador, si és el cas, si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior, llevat de casos excepcionals, en què de mutu acord es podrà reduir el dit termini.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència computable a efectes d'antiguitat, no superior a cinc anys, per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció comptat des de la data de naixement o adopció. Este mateix dret d'excedència i en les mateixes condicions i duració podrà ser exercit pel treballador per a l'atenció de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Els fills successius donaran dret a un període d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que s'estava gaudint. Quan el pare i la mare treballen, sols un d'ells podrà exercir este dret. Durant el primer any, a partir de l'inici de la situació d'excedència per a l'atenció de fills de fins a cinc anys, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

3. El treballador excedent tindrà dret al reingrés i incorporació automàtica, sempre que ho sol·licite amb, almenys, un mes d'antelació durant els tres primers anys d'excedència. Per als restants anys d'excedència conservarà tan sols un dret preferent al reingrés en les

Artículo 77. Agentes sectoriales de prevención

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

Capítulo XI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 78. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias.

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

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

Artículo 79. Visita médica

Además de las ausencias previstas en el anexo V, cuadro de permisos y licencias citado en el artículo anterior, el trabajador podrá ausentarse del trabajo para asistir a la consulta del médico de atención primaria o a la del médico especialista, un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso para asistir a la consulta debiendo presentar el volante justificativo debidamente cumplimentado como justificante de la asistencia a la misma. Los conceptos a devengar serán los señalados en el citado anexo V a excepción del complemento no salarial.

Artículo 80. Excedencia forzosa

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

Artículo 81. Excedencia voluntaria

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a 5 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta 5 años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al

vacants, d'igual o similar categoria a la seua, que hi haja o es produïssa en l'empresa, i sempre que ho sol·liciten amb, almenys, un mes d'antelació a l'acabament de l'excedència.

Article 82. Excedència especial

Els treballadors tindran, així mateix, dret, per una sola vegada, a un període d'excedència no superior, en cap cas, a sis mesos, amb dret a la reserva del lloc de treball per als supòsits d'atenció personal cònjuge, pares, fills o germans en situació de malaltia o incapacitat que requerisca la dita assistència. Esta situació haurà de quedar necessàriament acreditada en el moment de la sol·licitud de l'excedència. L'incompliment per part del treballador excedent de la condició motivadora suposa un incompliment contractual per part del treballador que serà considerat com falta molt greu.

Ateses les característiques especials del present supòsit d'excedència, les parts podran fixar les condicions específiques d'aplicació d'esta.

Disposicions comunes per a les excedències

1. En les excedències en què concórrega la circumstància de temporalitat del contracte, la seua duració no es veurà alterada per la situació d'excedència del treballador, i en el cas d'arribar al seu terme durant el transcurs d'esta, s'extingirà este contracte amb la denúncia prèvia preavisada en el termini mínim de 15 dies, llevat de pacte en contrari.

L'incompliment del termini de preavis per part de l'empresari suposarà, exclusivament, l'obligació de compensar econòmicament el treballador en l'import dels dies de falta de preavis, al moment de la seua liquidació.

2. Durant el període d'excedència, el treballador, en cap cas, podrà prestar servicis que suposen una concurrència deslleial en relació amb l'empresa. Si ho fa així, perdrà automàticament el seu dret al reingrés.

3. Els treballadors excedents inclosos en Expedient de Regulació d'Ocupació, tindran els mateixos drets i obligacions que la resta dels treballadors.

Suspensió del contracte de treball per paternitat.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte de treball en els termes establits en l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol XII Representació col·lectiva

A. De la representació dels treballadors

Article 83. Comitès d'Empresa i delegats de personal

El Comitè d'Empresa i els delegats de personal tindran dret a rebre la informació, emetre informes i exercir la labor de vigilància sobre les matèries, expressament previstes per les normes legals vigents. Així mateix, gaudiran de les garanties en matèries disciplinàries, de no discriminació, exercici de llibertat d'expressió i disposició de crèdits horaris previstos en l'article 85.

Article 84. Eleccions sindicals-candidats

Els treballadors que tinguen divuit anys complits i una antiguitat mínima de dos mesos en l'empresa, sempre que hagen superat el període de prova, seran elegibles en les eleccions a representants dels treballadors com es preveu en la secció segona, article 69 i següents de l'Estatut dels Treballadors..

Article 85. Crèdit horari

Els membres del Comitè d'Empresa i els delegats de personal, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, d'acord amb l'escala següent:

- Centres de fins a 100 treballadors: quinze hores.
- Centres de 101 a 250 treballadors: vint hores.
- Centres de 251 o més treballadors: trenta hores.

reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 82. Excedencia especial

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

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

Disposiciones comunes para las excedencias

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

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

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

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

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

Capítulo XII Representación colectiva

A. De la representación de los trabajadores

Artículo 83. Comitès 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 85.

Artículo 84. Elecciones sindicales-candidatos

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

Artículo 85. 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: dieciocho horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: veinte horas.
- Centros de 251 o más trabajadores: treinta horas.

La utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes recollides en el paràgraf anterior, serà preavisada pel treballador afectat o pel sindicat o organisme que pertoque, amb l'antelació suficient. En tot cas, en la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, per a activitats programades pel sindicat, el preavis es procurarà realitzar amb 48 hores d'antelació.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes dels membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal, podrà ser acumulable a qualsevol dels seus components, sense ultrapassar el màxim total. Esta acumulació es podrà computar per períodes de fins a 3 mesos.

Perquè puga operar l'acumulació prevista en el paràgraf anterior serà requisit indispensable que es preavise d'esta decisió a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies naturals. Si no s'observa este termini l'acumulació requerirà acord entre les parts.

No es comptabilitzaran dins del crèdit d'hores anteriorment assenyalat, el temps emprat en reunions convocades per la direcció de l'empresa, ni el dels desplaçaments per a assistir a estes reunions, així com el temps emprat en la negociació de convenis, quan l'empresa estiga afectada per l'àmbit del dit conveni.

El crèdit d'hores fixat podrà ser també utilitzat per a l'assistència dels representants legals dels treballadors a cursos de formació o altres activitats sindicals similars determinades pel sindicat a què pertanyen, amb la convocatòria oportuna prèvia i posterior justificació d'assistència.

Els representants dels treballadors i delegats sindicals, durant l'exercici de les seues funcions de representació, percebran les retribucions establides en el capítol XI Permisos, llicències i excedències d'este conveni (vegeu quadre de llicències).

Article 86. Dret de reunió

Els treballadors d'una empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, Comitè d'Empresa o de centre de treball o per nombre de treballadors no inferior al trenta-tres per cent de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel Comitè d'Empresa o pels delegats de personal, mancomunadament, que seran responsables del seu normal desplegament, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Sols s'hi podran tractar els assumptes que prèviament consten inclosos en l'ordre del dia.

La presidència de l'assemblea comunicarà a la direcció de l'empresa la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordarà amb esta les mesures necessàries per a evitar perturbacions en l'activitat laboral normal. Quan, per qualsevol circumstància, no es puga reunir simultàniament tota la plantilla sense perjudici o alteracions en el desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que s'hagen de realitzar es consideraran com una sola i datades en el dia de la primera.

Les assemblees es realitzaran fora de les hores de treball. La realització de l'assemblea es comunicarà a la direcció de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores, indicant l'ordre del dia, les persones que ocuparan la presidència i la duració previsible.

B. Dels sindicats

Artículo 87. Delegat sindical

En aquelles empreses que compten amb una plantilla superior a 100 treballadors, la representació del sindicat la tindrà un delegat sindical en els termes previstos en l'article 10 de la Llei Orgànica 11/85 de Llibertat Sindical. Este delegat sindical haurà de ser membre de la representació unitària.

En aquells centres de treball amb una plantilla superior a 250 treballadors, la representació del sindicat la tindrà un delegat, en els termes previstos en l'article 10 de la Llei Orgànica 11/85.

El sindicat que al·legue posseir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal en qualsevol empresa, ho haurà d'acreditar davant d'esta en forma fehacient, i esta reconeixerà, tot seguit, al delegat mencionat la seua condició de representant del sindicat a tots els efectes.

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

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI «Permisos, Licencias y Excedencias» de este convenio (ver cuadro de licencias).

Artículo 86. Derecho de reunión

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola reunión y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. De los sindicatos

Artículo 87. Delegado sindical

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

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

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

Els delegats sindicals tindran les competències, garanties i funcions reconegudes en les lleis o normes que les despleguen.

El delegat sindical haurà de ser el treballador que es designarà d'acord amb els estatuts del sindicat o central a qui representa, i tindrà reconegudes les funcions següents:

– Recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball, i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

– Representar i defensar els interessos del sindicat a qual representa i dels seus afiliats, en el centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el sindicat o central sindical i la direcció de la empresa.

– Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa del centre de treball i Comitè de Seguretat i Higiene en el treball amb veu i sense vot.

– Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posa a disposició del Comitè d'Empresa, respectant-se les mateixes garanties reconegudes per la llei i pel present conveni als membres del Comitè d'Empresa, i estarà obligat a guardar sigil professional en totes aquelles matèries en què legalment pertoque.

– Serà informat i escoltat per la direcció de l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afecten, en general, els treballadors del seu centre de treball, i particularment els afiliats al seu sindicat que treballen en el dit centre.

El delegat sindical cenyirà les seues tasques a la realització de les funcions sindicals que li són pròpies, ajustant, en qualsevol cas, la seua conducta a la normativa legal vigent.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius tindran dret a la utilització d'un local, on podran dur a terme les seues activitats, en aquells centres de treball amb més de 250 treballadors.

– Participació en les negociacions dels convenis col·lectius: als delegats sindicals que participen en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seua vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, els seran concedits permisos retribuïts per estes a fi de facilitar-los la seua labor com a negociadors i durant el transcurs de la negociació mencionada, sempre que l'empresa estiga afectada directament pel conveni col·lectiu de què es tracte.

– Reunir-se, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa, amb els treballadors d'esta afiliats al seu sindicat.

– Inserir comunicats en els taulers d'anuncis, previstos a este efecte, que puguen interessar els afiliats al sindicat i els treballadors del centre.

– Els delegats sindicals, sempre que no formen part del Comitè d'Empresa, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, en iguals termes i contingut que els recollits en l'article 85 d'este conveni.

Article 88. Quota sindical

En els centres de treball, a sol·licitud formulada per escrit per cada un dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats legalment constituïts, les empreses descomptaran, en la nòmina mensual, a estos treballadors l'import de la quota sindical corresponent.

El pagament de la quantitat recaptada per l'empresa es farà efectiu, per mesos vençuts, al sindicat corresponent, mitjançant transferència al seu compte bancari.

Les empreses efectuaran les deduccions mencionades, llevat d'indicació en contrari, durant període d'un any.

El treballador podrà, en qualsevol moment, anul·lar per escrit l'autorització concedida.

Article 89. Excedències sindicals

El personal amb antiguitat de tres mesos que exercisca o siga cridat a exercir un càrrec sindical en els òrgans de govern provincials, autonòmics o nacionals d'una central sindical que haja firmat el conveni, tindrà dret a una excedència forçosa pel temps que dure el càrrec que la determina.

Per a accedir el treballador a esta excedència, haurà d'adjuntar a la comunicació escrita a l'empresa, el certificat de la central sindical

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuïdas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 85 de este convenio.

Artículo 88. Cuota sindical

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

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

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

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

Artículo 89. Excedencias sindicales

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

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindi-

corresponent on conste el nomenament del càrrec sindical de govern per al qual haja sigut elegit.

El treballador excedent forçós té l'obligació de comunicar a l'empresa, en un termini no superior al mes, la desaparició de les circumstàncies que motivaren la seua excedència, en cas de no efectuar-la en este termini, perdrà el dret al reingrés.

El reingrés serà automàtic i obligatori i el treballador tindrà dret a ocupar una plaça del mateix grup professional i lloc de treball que tenia abans de produir-se l'excedència forçosa.

El temps d'excedència es computarà com d'antiguitat al servici de l'empresa.

Capítol XIII Ordenació i organització del treball

Article 90. Direcció i control del treball

L'organització i ordenació del treball és facultat de l'empresari, o persona en qui delegue, que podrà implantar els sistemes interns de control que considere oportuns per a verificar el compliment pel treballador de les seues obligacions i deures laborals, que s'haurà d'exercir amb subjecció al que estableix este conveni i les altres normes aplicables.

En conseqüència té la facultat d'organitzar-lo de manera que pugua aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes: mà d'obra, materials temps, etc., fins al límit racional i científic que permeten els elements de què disposa i la necessària col·laboració del personal per a este objecte, amb subjecció al que estableix el present conveni i les altres normes d'aplicació.

Són facultats de l'empresari, entre altres, les següents:

- a) La qualificació del treball i de productivitat industrial generalment admesos.
- b) La determinació dels sistemes d'organització o mesurament del treball encaminats a obtenir i assegurar els màxims rendiments dels elements, màquines o instal·lacions, ateses les necessitats generals de l'empresa o les específiques d'un determinat departament, secció o lloc de treball.
- c) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball. La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les condicions que resulten del canvi de mètodes operatoris, procés de fabricació, canvi de matèries, màquines o condicions tècniques d'estes.
- d) La fixació d'índexs de deixalles, normes de qualitat i normes tècniques de treball.
- e) L'exigència d'una vigilància, atenció i neteja de la maquinària i utilitatge encomanats al treballador.
- f) El canvi de treball i la redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les conveniències de la producció i de l'organització, amb subjecció als criteris de mobilitat dins de la pertinença a grups professionals.
- g) Introduir, durant qualsevol període d'organització del treball, les modificacions necessàries o convenientes en els mètodes, distribució del personal, variacions tècniques de les màquines, utilitatge, fórmules, etc.
- h) El manteniment del normal desenvolupament de les relacions laborals.
- i) Establir o variar les fórmules per al càlcul d'incentius.
- j) Exigir l'activitat normal a la totalitat del personal de l'empresa.

Les facultats empresarials descrites seran, en tot cas, exercides sense menyscapte de les competències atribuïdes als representants legals dels treballadors.

En cas de disconformitat dels treballs, exposada a través dels seus representants legals, es mantindran les normes existents en l'empresa en espera de la resolució dels òrgans a què pertoque.

Les empreses que a l'entrada en vigor del present conveni estiguen aplicant els criteris que, quant a productivitat i organització del treball es preveien en extingits convenis provincials, els mantindran, llevat de pacte en contrari, fins al 01/01/2010, a partir d'eixa data la direcció de l'empresa i els representants legals dels treballadors afectats,

cal correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que hay sido elegido.

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

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

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

Capítulo XIII Ordenación y organización del trabajo

Artículo 90. Dirección y control del trabajo

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

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

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

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

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

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

Las empresas que a la entrada en vigor del presente convenio estén aplicando los criterios que, en cuanto a productividad y organización del trabajo se contemplaban en los extintos convenios provinciales, los mantendrán, salvo pacto en contrario, hasta el 01.01.2010, a partir de esa fecha la dirección de la empresa y los representantes legales de los

adequaran el seu sistema organitzatiu conforme als criteris del conveni general del sector.

Article 91. Prestació del treball

1. El treballador està obligat a realitzar el treball convingut, complint les ordres o instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seues facultats directives, i si no n'hi ha, els usos i costums, i haurà d'executar tots aquells treballs, operacions o activitats que se li ordenen dins de la comesa general de la seua competència professional.

Així mateix, haurà de prestar major treball o distint del convingut en els casos de necessitat urgent de prevenir mals, remeiar accidents o danys patits.

2. El treballador haurà de donar compte immediat als seus caps directius dels entrebancs que observe en la realització del seu treball, així com de les faltes o defectes que advertisca en les eines, ferramentes, màquines o instal·lacions relacionades amb la seua comesa, que al seu torn haurà de mantenir en estat de funcionament i utilització en els que d'ell depenga.

3. Fora dels centres de treball o de la seua jornada laboral, queda prohibida, llevat d'expressa autorització de l'empresari o dels qui el represente, la utilització de màquines, ferramentes, aparells, instal·lacions o locals de treball.

4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció d'accidents en el treball, els treballadors estan obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els facilite l'empresari en compliment de la normativa reguladora corresponent.

5. Com a manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regixen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i els negocis de l'empresa.

Article 92. Treball «a temps o jornada»

Llevat de pacte en contrari, es presumeix que la prestació de treball es concerta en la modalitat denominada «a temps o jornada» en què la retribució es fixa atenent la duració del treball i el rendiment normal definit en este conveni i la contrapartida del qual la constitueixen les taules salarials de les províncies d'este conveni col·lectiu, sempre que el treballador arribe, en el dit temps, al rendiment normal que li siga exigible.

Article 93. Treball a tasca

El treball a tasca consistix en la realització, per jornada, d'una determinada quantitat de treball independentment del temps invertit en la seua realització.

Si el treballador acaba la tasca abans de concloure la jornada diària, l'empresa podrà oferir-li i este acceptar o no, entre continuar prestant els seus servicis fins a l'acabament de la jornada, o que abandone el treball, donant-la per acabada.

En el primer cas, l'empresa haurà de pagar el temps que hi haja entre l'acabament de la tasca i la conclusió de la jornada diària, com si es tractara d'hores extraordinàries, però sense que es computen a l'efecte del límit fixat per a estes en l'article 35.2 de l'Estatut dels Treballadors i sense que es pugja exigir durant este període un rendiment superior al normal.

Article 94. Treball a estall

En els treballs a estall o per unitat d'obra i a efectes de la seua retribució, sols s'atén la quantitat i qualitat de l'obra o treball realitzat, que es pagarà per mòduls o unitats determinades, independentment del temps invertit en la seua realització, si bé es pot estipular un termini per a l'acabament, en este cas s'haurà d'acabar dins d'este.

Article 95. Treball a prima o incentiu

Les empreses podran establir per als treballs no mesurats científicament sistemes d'incentivació o primes a la producció, de manera que a un major rendiment en el treball corresponguen normalment uns ingressos superiors als ordinaris.

Si en qualsevol dels treballs remunerats amb incentiu a estall, tasca, amb prima a la producció o per tasca i unitat d'obra a què es

trabajadores afectados, adecuarán su sistema organizativo conforme a los criterios del convenio general del sector.

Artículo 91. Prestación del trabajo

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

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

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

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

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

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

Artículo 92. Trabajo «a tiempo o jornada»

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concerta en la modalidad denominada «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de las provincias de este convenio colectivo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 93. Trabajo a tarea

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

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

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

Artículo 94. Trabajo a destajo

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

Artículo 95. Trabajo a prima o incentivo

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

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a

referix este capítol, no es produïx el rendiment exigible per causes imputables a l'empresa, a pesar de posar el treballador en l'execució de l'obra la tècnica, l'activitat i la diligència necessàries, este tindrà dret a percebre el 50% de la mitjana de les primes obtingudes en el mes anterior durant els primers 30 dies, el 25% durant els 30 dies posteriors i el 10% durant els 30 dies següents, a partir d'este últim període cessarà l'obligació de l'empresa de remunerar cap quantitat per este concepte.

Si les causes que motivaren la disminució del rendiment són accidentals i no s'estenen a tota la jornada, s'haurà de compensar el treballador el temps que dure la disminució.

Quan els motius no siguen imputables a descuidança o negligència de l'empresa i independentment de la voluntat del treballador, es pagarà als treballadors afectats a raó del salari base. Entre altres casos es poden considerar la falta de fluid elèctric, avaries en màquines, espera de força o de materials, falta o disminució de comandes i altres anàlegs.

Per a acreditar el dret al salari bonificat o al salari base en els supòsits anteriors, és indispensable que el treballador haja romàs en el lloc de treball.

Article 96. Organització científica del treball

Als efectes de l'organització científica del treball en les empreses incloses en este conveni que apliquen este sistema, i tots aquells que siguen convenients per a la seua millor marxa i funcionament, es tindran en compte les definicions següents:

a) Activitat normal: s'entén per activitat normal, l'equivalent a 60 punts Bedaux, 100 centesimals o la referència que fixe qualsevol altre sistema de mesurament científic del treball, calculat per mitjà de cronòmetres per qualsevol dels sistemes coneguts o bé aplicant-hi la tècnica d'observacions instantànies denominades «mostreig de treball».

b) Activitat òptima: és la que correspon als sistemes de mesurament amb els índexs 80 o 140 en els sistemes Bedaux o centesimal, respectivament, o la seua equivalència en qualsevol altre sistema de mesurament científic del treball.

c) Rendiment normal: és la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat normal.

d) Rendiment òptim: és la quantitat de treball que un operari efectua en una hora d'activitat òptima.

e) Temps màquina: és el que emprà una màquina en produir una unitat de tasca en condicions tècniques determinades.

f) Temps normal: es l'invertit per un treballador en una determinada operació en activitat normal, sense incloure-hi temps de recuperació.

g) Treball lliure: és aquell en què l'operari pot realitzar l'activitat òptima durant tot el temps. La producció òptima en el treball lliure correspon al treball òptim.

h) Treball limitat en activitat normal: és aquell en què l'operari no pot realitzar l'activitat òptima durant tot el seu temps. La limitació pot ser deguda al treball de la màquina, al fet de treballar en equips o les condicions del mètode operatiu. Als efectes de remuneració, els temps d'espera deguts a qualsevol de les anteriors limitacions seran pagats com si es treballara activitat normal.

i) Treball limitat en activitat òptima: l'activitat òptima s'obindrà tenint en compte que el temps de producció mínim és el «temps màquina» realitzat en activitat òptima. En els casos corresponents es calcularan les interferències i pauses de màquina o equip.

Les empreses que no tinguen implantat un sistema de racionalització en els seus centres de treball, en la data de publicació del present conveni, podran establir-lo i, en tot cas, podran determinar el rendiment normal corresponent a cada lloc de treball, a este efecte fixaran la quantitat i la qualitat de la labor que s'ha d'efectuar, així com les restants condicions mínimes exigibles, sense que no fer-ho signifiqui o pugua interpretar-se com a renúncia a este dret.

que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

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

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

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

Artículo 96. Organización científica del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 97. Treball remunerat amb incentiu. Criteris de valoració

Per al seu càlcul i establiment es tindran en compte les circumstàncies següents:

- a) Grau d'especialització que el treball que s'ha de realitzar requereix segons la mecanització de la indústria.
- b) Esforç físic i atenció que la seua execució origine.
- c) Duresa i qualsevol altra circumstància especial de treball que haja de realitzar.
- d) Medi ambient en què el treball es realitze, així com les condicions climatològiques del lloc on s'haja de fer.
- e) La qualitat dels materials emprats.
- f) La importància econòmica que la labor que s'ha de realitzar tinga per a l'empresa i la marxa normal de la seua producció.
- g) Qualsevol altra circumstància de caràcter anàleg a les enumerades.

Article 98. Procediment d'implantació, supressió i revisió dels sistemes de treball

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball serà el següent:

1r. L'empresa notificarà per escrit als representants dels treballadors, si n'hi ha, amb quinze dies d'antelació, el propòsit d'implantar un sistema o un mètode tècnic d'organització del treball, adjuntant-hi la informació necessària.

2n. Una vegada transcorregut el termini anterior, si no s'ha produït acord, l'empresa haurà de sotmetre la decisió a l'Autoritat Laboral. Els representants dels treballadors disposaran d'un termini improrrogable de cinc dies, des de la sol·licitud, per a emetre informe raonat. Transcorreguts quinze dies des de la sol·licitud el silenci administratiu tindrà caràcter positiu.

3r. El període de prova del nou sistema tindrà una duració que podrà ser inferior a dos mesos. Durant el període mencionat es garantirà al treballador el salari mitjà que estiga percebent.

4t. Abans d'acabar el període de prova, els representants dels treballadors, o estos si no n'hi ha, podran expressar el seu desacord, raonat i per escrit davant la direcció de l'empresa.

5é. En el termini de deu dies, després de rebre l'escrit mencionat, l'empresa decidirà sobre les qüestions que plantegen les reclamacions mencionades en el punt anterior. Contra les decisions de l'empresa, es podrà recórrer al jutjat social, i es prolongarà el període de prova mentre esta no s'hi pronuncie.

6é. Durant el període de prova, abans de l'entrada en vigor del nou sistema, s'exposaran en els centres de treball les característiques de la nova organització i les tarifes corresponents. D'igual manera s'actuarà en els casos de revisió del sistema, mètodes o tarifes que impliquen modificacions d'estes últimes.

Article 99. Revisió o modificació dels sistemes

La revisió dels mètodes o tarifes d'incentius es podrà efectuar per l'empresa o a petició dels representants dels treballadors, per algun dels fets següents:

1r. Quan s'aconseguisquen repetidament activitats amb les percepcions que superen el 100 per 100 de les assenyalades per a primes i anàlogues, o en el 40 per 100 de les activitats mesurades.

2n. Quan les quantitats de treball realitzades no es corresponguen sistemàticament amb les normals establides.

3r. Per reforma dels mètodes i procediments industrials, motivada per modernització, mecanització o automatització dels llocs de treball.

4t. Quan en la confecció de les tarifes s'haja incorregut en indubtable error de càlcul.

5é. Quan qualsevol altra circumstància ho aconselle.

Capítol XIV Formació professional

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Ciment i que s'assumix íntegrament en el present conveni autonòmic, com es desplega a continuació.

Artículo 97. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración

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

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 98. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 99. Revisión o modificación de los sistemas

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

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

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

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

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

5º. Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

Capítulo XIV Formación profesional

Capítulo regulado en el IV Conveni General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Formació professional

Les organitzacions firmants del present conveni, són conscients de la necessitat de potenciar la formació contínua dels treballadors en el sector, i acorden incorporar-hi el contingut del present capítol, com a millor fórmula d'organitzar i gestionar les accions de formació contínua que es promoguen.

En esta matèria, les parts es remeten al que disposa el Reial Decret 395/2007 de 23 de març, (BOE de 11/04/2007), pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.

Article 100. Àmbit material

Quedaran subjectes al camp d'aplicació d'estes normes, tots els plans formatius les activitats dels quals queden immerses en el seu àmbit funcional basant-se en el que estableix l'article 1 del Reial Decret 395/2007.

Article 101. Iniciatives a la formació

Les organitzacions firmants del present acord, així com les integrades en les d'àmbits inferiors i les empreses i treballadors del sector podran sol·licitar finançament per al desenvolupament de les iniciatives de formació previstes en l'article 4 del Reial Decret 395/2007 de 23 de març, amb els requisits que es contenen en la dita norma i la seua ordre de desplegament.

Article 102. Modalitats de formació i permisos individuals de formació

Les empreses podran optar per qualsevol de les modalitats formatives previstes en l'article 8è del Reial Decret 395/2007 de 23 de març.

No obstant això, l'empresa haurà de sotmetre a informació de la representació legal dels treballadors, i si no n'hi ha, a la necessària conformitat dels treballadors afectats les accions formatives que implante i que els afecten, de conformitat i en els termes previstos en l'article 15 Reial Decret 395/2007 de 23 de març.

S'entén per permís individual de formació, de conformitat amb el que estableix l'article 12, apartat del Reial Decret 395/2007, el que l'empresa autoritza a un treballador per a la realització d'una acció formativa que estiga reconeguda per mitjà d'una acreditació oficial, inclosa la corresponent als títols i certificats de professionalitat que constitueixen l'oferta formativa del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, a fi d'afavorir el seu desenvolupament professional i personal. En conseqüència, el nombre d'hores de permís concedit al treballador per a la seua formació podrà compensar-lo l'empresa a càrrec del seu crèdit per a formació contínua.

Per a poder ser beneficiari dels dits permisos individuals de formació, han de concórrer, de forma acumulativa, els requisits següents:

– Treballadors assalariats que presten els seus servicis en empreses privades o entitats públiques empresarials que cotitzen a la Seguretat Social en concepte de formació professional, i hagen obtingut de l'empresa la concessió del dit permís.

– La formació a què es referixen els permisos individuals haurà d'estar reconeguda per una titulació oficial; tindran esta condició aquelles titulacions que han sigut emeses per qualsevol administració pública, publicades en el *Boletín Oficial del Estado* i amb validesa en la totalitat de l'Estat espanyol. Igualment, es consideren inclosos els cursos universitaris que tinguen la consideració de títols universitaris propis per resolució de la Junta de Govern o Consell Social de la universitat corresponent. Les titulacions oficials poden ser cursades en centres públics o centres privats, sempre que estos últims estiguen homologats i autoritzats pel ministeri competent en l'àmbit de l'administració General de l'Estat o pels departaments corresponents en l'àmbit de les comunitats autònomes que hagen assumit competències respecte d'això.

– La formació haurà d'estar dirigida tant al desenvolupament o adaptació de les qualificacions tecnicoprofessionals del treballador com a la seua formació personal.

– Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això,

Formación profesional

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

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, (BOE de 11.04.2007), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 100. Ámbito material

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

Artículo 101. Iniciativas a la formación

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

Artículo 102. Modalidades de formación y permisos individuales de formación

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

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

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

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

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

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

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

– Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante,

s'admetrà la part presencial de les realitzades per mitjà de la modalitat a distància.

– En tot cas, per a la correcta interpretació i aplicació dels criteris precedents, es tindran a la vista les previsions previstes en els articles 5 i 12 del Reial Decret 395/2007 de 23 de març

Article 103. Comissió paritària sectorial de formació

A) Constitució: a l'empara del que preveu l'article 35 Reial Decret 395/2007 de 23 de març, es constituïx la Comissió Paritària Sectorial de Formació d'àmbit estatal, composta per quatre representants de les organitzacions sindicals i quatre de la representació empresarial firmants d'este conveni.

Estes organitzacions actuaran en la Comissió Paritària Sectorial a través de persones físiques que tindran la representació d'aquelles i, en nom seu, exerciran el dret al vot.

1r – Duració i cessament: els membres de la Comissió Paritària Sectorial exerciran la representació pel període de vigència del present capítol, i podran cessar en el seu càrrec per:

- a) Lliure revocació de les organitzacions que els van triar
- b) Per renúncia o decisió personal

En qualsevol dels supòsits de cessament, es procedirà de forma immediata a la substitució del membre de la Comissió Paritària sectorial, a estos efectes dins dels quinze dies següents al cessament es notificarà la nova designació per l'organització corresponent.

2n – Domicili social: la Comissió Paritària sectorial tindrà el seu domicili social en la seu de la Fundació Tripartida per a la Formació i l'Ocupació, i podrà lliurement traslladar el seu domicili a qualsevol altre, sent suficient per a això l'acord de les parts.

3r – Secretaria permanent: hi haurà una Secretaria permanent que s'encarregarà de les funcions administratives pròpies d'un òrgan d'esta naturalesa, el domicili de la qual serà l'especificat en el punt anterior. En concret, les funcions d'esta Secretaria seran les següents:

- a) Convocar les parts, amb almenys, set dies d'antelació
- b) Donar entrada i distribuir als membres de la Comissió les sol·licituds i consultes rebudes.
- c) Portar el registre de les actes aprovades i lliurar certificació dels seus acords.

d) Aquelles altres que els siguen encomanades per acord de la Comissió Paritària Sectorial, per al seu millor funcionament.

4t – Reunions de la Comissió Paritària sectorial: la Comissió Paritària sectorial es reunirà en el seu domicili social, amb caràcter ordinari una vegada cada trimestre i, amb caràcter extraordinari, quan així ho sol·licite una de les parts.

Per a cada reunió les organitzacions elegiran entre els seus membres un moderador.

El secretari alçarà acta dels acords adoptats.

Les convocatòries de la Comissió Paritària sectorial les realitzarà la Secretaria permanent d'esta. Les convocatòries es cursaran per mitjà de cartes certificades, telefax o qualsevol altre mitjà que acredite fehacientment el seu enviament i recepció, amb set dies, almenys d'antelació a aquell en què haja de realitzar-se la reunió.

Les reunions que tinguen caràcter urgent, podran convocar-se amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores. En la convocatòria haurà de figurar el dia, l'hora i el lloc de la reunió, així com els assumptes a tractar.

En primera convocatòria, la Comissió Paritària sectorial quedarà vàlidament constituïda quan concórreguen a la reunió, presents o representats, les tres quartes parts de la totalitat de membres de cada una de les representacions.

En segona convocatòria, que es realitzarà automàticament mitja hora després de la primera, serà suficient l'assistència personal o per representació, de la meitat més un dels membres de cada una de les representacions.

La representació només podrà conferir-se a un altre membre de la Comissió Paritària sectorial i haurà de fer-se per escrit.

5t – Adopció d'acords: les decisions d'esta Comissió Paritària s'adoptaran per acord conjunt d'ambdues parts (empresarial i sindical) i, en tot cas, es requerirà el vot favorable de la majoria de cada una de

se admitirà la part presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

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

Artículo 103. Comisión paritaria sectorial de formación

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

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

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

- a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron
- b) Por renuncia o decisión personal

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

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

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

- a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

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

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

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

El secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

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

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

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará vàlidamente constituïda cuando concurren a la reuni3n, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalitat de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automàticament mitja hora després de la primera, bastará la asistencia personal o por representaci3n, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representaci3n sólo podrá conferir-se a otro miembro de la Comisi3n Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5º – Adopci3n de acuerdos: Las decisiones de esta Comisi3n Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de

les dos representacions. Estos acords no seran efectius fins a l'aprovació de l'acta on consten.

B) Funcions: la Comissió Paritària sectorial tindrà, entre altres les funcions següents:

Intervenir en el supòsit de discrepàncies sorgides en relació amb el que disposa l'article 15.5 del Reial Decret 395/2007 de 23 de març.

Conèixer la formació professional per a l'ocupació que es realitze en els seus respectius àmbits.

Fixar els criteris orientatius i les prioritats generals de l'oferta formativa sectorial dirigida als treballadors.

Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial i realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions de Formació Professional i els Centres de Referència Nacional corresponents als seus àmbits respectius.

Elaborar una memòria anual sobre la formació corresponent als seus àmbits.

Conèixer l'agrupació d'empreses en els seus sector prevista en l'article 16.2

Qualsevol altres que els siguen atribuïdes per la normativa de desplegament d'este reial decret.

S'autoritza la Comissió Paritària Sectorial de Formació perquè dicte totes les normes que resulten procedents a fi d'aconseguir l'òptima gestió dels recursos destinats a la formació professional en el sector.

Article 104. Dels temps emprats en formació contínua

Per a aquells treballadors que assistisquen a accions formatives presencials, el 50% de les hores que necessite esta acció serà dins de la jornada laboral, o es deduiran d'esta en el dit percentatge, sempre que es donen les condicions següents:

a) L'empresa podrà denegar l'assistència d'un treballador a una acció formativa, mitjançant resolució motivada, per raons tècniques, organitzatives o de producció. En cas de denegació el treballador podrà recórrer a la Comissió Paritària perquè esta mitjance en la resolució del conflicte.

b) El 50% de les hores a càrrec de l'empresa suposarà un màxim anual de 30 hores per treballador, i es podrà distribuir en una o diverses accions formatives.

c) El treballador sol·licitant haurà d'haver superat el període de prova i tenir, en tot cas, una antiguitat mínima d'un mes en l'empresa.

d) Durant les hores formatives a càrrec de l'empresa, el treballador tindrà dret al salari que li correspondria com si estiguera treballant en hora ordinària.

e) El treballador haurà d'acreditar davant l'empresa l'assistència a l'acció formativa corresponent.

Article 105. Dels recursos per a la formació

L'aplicació d'allò regulat en este capítol sobre formació contínua queda supeditat a l'existència de disponibilitats pressupostàries.

Capítol XV

Suspensió temporal dels contractes de treball

Article 106. Procediment

Les parts firmants del present conveni acorden establir les normes de procediment següents, quan les circumstàncies així ho determinen:

1r. Les empreses podran sol·licitar suspendre temporalment els seus contractes de treball, quan concórrega alguna de les circumstàncies següents:

A) Quan les existències superen els dos mesos d'estoc de producció en qualsevol data de l'any.

B) Excepcionalment les empreses podran sol·licitar esta suspensió sempre que les seues existències superen els trenta dies d'estoc, encara que no superen els dos mesos de producció si, prèviament, la Comissió Mixta Paritària d'interpretació d'este conveni ho ha comprovat i emés

cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

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

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

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

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

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

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

Conocer de la agrupación de empresas en sus sector prevista en el artículo 16.2

Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

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

Artículo 104. De los tiempos empleados en formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

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

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

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

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

Artículo 105. De los recursos para la formación

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

Capítulo XV

Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 106. Procedimiento

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

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

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

B) Excepcionalmente las Empresas podrán solicitar ésta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación de este Convenio, lo hubieran

informe favorable en este sentit, valorant per a això tots els factors factors causants de la dita situació.

2n. La duració d'esta suspensió no podrà superar els 2 meses en un període d'un any per a cada treballador.

3r. El cessament temporal podrà afectar la totalitat o part de la plantilla, i podrà ser aplicable en forma ininterrompuda o discontinua. En el cas que el cessament temporal afecte solament una part de la plantilla de l'empresa, i mentre es mantinga esta situació, la resta de la plantilla no podrà excedir en el seu treball del rendiment normal, ni efectuar hores extraordinàries.

4t. En cas d'autoritzar la suspensió, el personal afectat percebrà la seua retribució de la forma següent:

La prestació que ha de percebre el treballador, sumades les aportacions de l'entitat gestora i l'empresa, no podrà superar, en cap cas, la quantia de la base reguladora de la prestació per desocupació que li pertoque, una vegada deduïda la part proporcional de gratificacions extraordinàries. Les gratificacions extraordinàries seran percebudes pel treballador íntegrament en els termes i en les dates previstos amb caràcter general per a estes.

5é. La tramitació en les actuacions procedimentals de la suspensió temporal dels contractes de treball s'ajustarà a les previsions de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors, encara que en els seus termes es reduirà sempre a la meitat. En cas que durant la vigència del present conveni, s'apliquen noves normes, estes substituiran les ací recollides. En tots els casos, els terminis previstos en la normativa assenyalada es reduiran a la meitat.

6é. Totes les peticions que es cursen s'hauran de fer sota el principi d'autonomia de les parts per a negociar i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

7é. En el cas de no afectar la suspensió a tota la plantilla s'haurà d'aplicar, dins del mateix grup del personal, un sistema de rotació entre una suspensió i una altra, siga quin siga l'exercici en què es faça ús d'esta facultat, en funció de la configuració de la plantilla.

8é. L'encarregada de coordinar totes les actuacions seria la Comissió Mixta Paritària d'interpretació del conveni, en el seu àmbit funcional que estudiarà cada cas i recomanarà la procedència o no de la suspensió esmentada. Les parts afectades podran vincular-se o no a esta recomanació.

Capítol XVI

Procediments voluntaris extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

Capítol regulat en el IV Conveni General de Derivats del Ciment i que es recull íntegrament en el present conveni autonòmic, com es desplega a continuació.

Article 107. Preàmbul

Les parts signatàries del present conveni estimen necessari establir procediments voluntaris de solució dels conflictes de caràcter col·lectiu, en no esgotar les tasques encomanades a la Comissió Mixta Paritària les necessitats que sobre això pugen sorgir per les divergències entre empreses i treballadors, en relació amb l'aplicació i interpretació d'allò pactat en este conveni col·lectiu i la seua adequació a les circumstàncies en què es presta i realitza el treball en cada empresa.

Serán susceptibles de sometre's als procediments voluntaris de solució de conflictes, aquelles controvèrsies o disputes laborals que compreguen una pluralitat de treballadors, o en les quals la interpretació, objecte de la divergència, afecta interessos supra personals o col·lectius. Així mateix, tindran caràcter de conflictes col·lectius aquells que, a pesar de ser promoguts per un treballador individual, la seua solució siga extensible o generalitzable a un grup de treballadors.

Els procediments voluntaris per a la solució de conflictes col·lectius hauran de ser promoguts a través de les associacions patronals i sindicals firmants del present conveni col·lectiu autonòmic i comprendran les alternatives de procediment següents:

1ª Interpretació aportada al si de la Comissió Mixta Paritària.

comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

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

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

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

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

5º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsions del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

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

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

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

Capítulo XVI

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Capítulo regulado en el IV Convenio General de Derivados del Cemento y que se recoge en su integridad en el presente convenio autonómico, tal y como se desarrolla a continuación.

Artículo 107. Preámbulo

Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa.

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

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las asociaciones patronales y sindicales firmantes del presente convenio colectivo autonómico y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

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

Esta resolució es produirà d'acord amb el que preveu el present conveni.

- 2ª Mediación.
- 3ª Arbitraje.

Article 108. Mediación

El procediment de mediación no estarà subjecte a cap tramitació preestablida, llevat de la designació del mediador i la formalització de l'avenença que, si és el cas, assolisca.

El procediment de mediación serà voluntari i requerirà acord de les parts, que faran constar documentalment el contingut de les divergències, designaran el mediador i assenyalaran la gestió o les gestions sobre les quals versarà la seua funció. Se'n trametrà una còpia a la Comissió Mixta Paritària.

La designació del mediador la faran de mutu acord les parts, preferentment entre els experts que figuren inclosos en les llistes que aprobe la Comissió Mixta Paritària.

a Comissió comunicarà el nomenament al mediador, i li notificarà a més tots aquells aspectes que siguen necessaris per al compliment de la seua comesa.

Sense perjudici del que estipulen els paràgrafs anteriors, qualsevol de les parts es podrà dirigir a la Comissió Mixta Paritària i sol·licitar els seus bons oficis perquè promoga la mediación. Feta esta proposta, la Comissió Mixta Paritària es dirigirà a les parts en conflicte i els oferirà la mediación.

Si no existix esta petició, quan hi haja raons fonamentades per a això, la Comissió Mixta Paritària podrà, per unanimitat, acordar dirigir-se a les parts instant-les que sol·liciten la solució del conflicte a través de la mediación.

Les propostes de solució que oferisca el mediador a les parts, podran ser lliurement acceptades o rebutjades per estes. En cas d'acceptació, l'avenença aconseguida tindrà la mateixa eficàcia que allò pactat en conveni col·lectiu.

El dit acord es formalitzarà per escrit, i se'n presentarà còpia a l'Autoritat Laboral competent, als efectes i en el termini previst en l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 109. Arbitraje

Mitjançant el procediment d'arbitraje, les parts en conflicte acorden, voluntàriament, encomanar a un tercer i acceptar per anticipat la solució que este dicte sobre les seues divergències.

L'acord de les parts promovent l'arbitraje serà formalitzat per escrit, es denominarà compromís arbitral i constarà, almenys, dels aspectes següents:

- Nom de l'àrbitre o àrbitres designats.
- Qüestions que se sotmeten a laude arbitral i, si és el cas, criteris de comú acord que es consideren que han de ser observats, així com termini per a dictar-lo.
- Data i firma de les parts.

Del dit acord es faran arribar còpies de compromís arbitral a la Comissió Mixta Paritària i, a efectes de constància i publicitat, a l'Autoritat Laboral competent.

La designació de l'àrbitre o àrbitres serà lliure i recaurà en experts imparcials. Es durà a terme el nomenament en igual forma que l'assenyalada per als mediadors en l'article precedent d'este conveni col·lectiu.

La resolució arbitral serà vinculant i immediatament executiva i resoldrà, motivadament, totes i cada una de les qüestions fixades en el compromís arbitral. El laude arbitral s'haurà de notificar en el termini màxim de deu dies hàbils a partir de la designació de l'àrbitre. Excepcionalment, i, tenint en compte les dificultats del conflicte i la seua transcendència, es podrà prorrogar el termini mencionat, i, en tot cas, s'haurà de dictar el laude abans del transcurs de trenta dies hàbils; així mateix, serà notificat a la Comissió Mixta Paritària i a l'Autoritat Laboral competent.

El laude emés podrà ser impugnat davant la jurisdicció social, segons la modalitat que pertoque.

- La impugnació del laude podrà basar-se en:
 - Excess quant als límits i els punts que les parts han sotmés a arbitraje.

Tal resolució se producirà de acuerdo con lo previsto en este convenio.

- 2ª Mediación.
- 3ª Arbitraje.

Artículo 108. Mediación

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 109. Arbitraje

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

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

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios de común acuerdo que se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.
- Fecha y firma de las partes.

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

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este convenio colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 30 días hábiles; será, asimismo, notificado a la Comisión Mixta Paritaria y a la Autoridad Laboral competente.

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

- La impugnación del laudo podrá basarse en:
 - Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

– Infracció pel contingut del laude d'algunes normes de dret necessari.

Inobservança dels criteris considerats per les parts i traslladats al seu moment a l'àrbitre per a la resolució de l'arbitratge.

La resolució serà objecte de dipòsit, registre i publicació a idèntics efectes dels previstos en l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors.

La resolució arbitral tindrà la mateixa eficàcia d'allò pactat en el conveni col·lectiu.

Article 110. Disposicions comunes de la mediació i arbitratge

Una vegada formalitzat el compromís de mediació o arbitratge precedent, les parts s'abstindran d'instar qualssevol altres procediments sobre la qüestió o qüestions subjectes a estos.

Quan un conflicte col·lectiu haja sigut sotmés a arbitratge, les parts s'abstindran de recórrer a vaga o tancament patronal per les causes objecte de controvèrsia mentre duren els procediments d'arbitratge.

Els procediments de mediació i arbitratge es caracteritzaran pels principis de contradicció i igualtat entre les parts. El mediador o àrbitre podrà demanar l'auxili d'experts, si és necessari.

Els procediments de mediació i arbitratge regulats en el present capítol tindran caràcter prioritari respecte d'aquells altres que estiguen regulats en àmbits territorials inferiors a l'estatal, quan les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu, es presenten com a conseqüència de l'aplicació del present conveni.

Per a la resta de supòsits o situacions, estes normes seran de lliure elecció per a les parts.

Els costos que s'ocasionen en les actuacions previstes en el present capítol seran sufragats per les parts que insten estes actuacions, en els termes que les parts convinguen.

Article 111. Compromís d'adhesió sobre el ASEC

Independentment del que preveuen els articles anteriors les parts firmants del present conveni autonòmic acorden subscriure la seua adhesió a l'Acord sobre Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius (TAL) de la Comunitat Valenciana.

Capítol XVII

Prestacions complementàries a les de Seguretat Social

Article 112. Indemnitzacions

Els treballadors afectat pel present conveni tindran dret a percebre indemnitzacions complementàries a les prestacions de Seguretat Social, en els supòsits i en les quanties que es detallen:

a) En cas de mort derivada de malaltia comuna o accident no laboral, 1.800 euros o l'import d'una dotzena part de les retribucions anuals previstes en el conveni aplicable en cada moment.

b) En cas de mort, incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident de treball o malaltia professional:

Any 2008: 46.000 euros

Any 2009: 48.000 euros

Any 2010: 50.000 euros

En los supòsits de mort, les indemnitzacions establides es pagaran a qui o als qui el treballador finat haja declarat beneficiari i, si no ho ha fet, al cònjuge, fills, pares, germans i altres hereus legals, per eixe ordre.

Quant a la data de fixació d'efectes del fet causant, s'ajustarà, en tot cas, a la data en què s'haja produït l'accident. En els supòsits de malaltia professional es prendrà com a data d'efectes, aquella en què l'òrgan competent declare per primera vegada la seua existència.

La data d'entrada en vigor en l'aplicació de les indemnitzacions anteriors serà als 30 dies de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

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

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

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

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el convenio colectivo.

Artículo 110. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje

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

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

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

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

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

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

Artículo 111. Compromiso de adhesión sobre el ASEC

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio Autonómico acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (TAL) de la Comunidad Valenciana

Capítulo XVII

Prestaciones complementarias a las de seguridad social

Artículo 112. Indemnizaciones

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

En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.

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

Año 2008: 46.000 euros

Año 2009: 48.000 euros

Año 2010: 50.000 euros

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

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Article 113. Complementos per incapacitat temporal

1. Complement per incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional

Com a complement a les prestacions a càrrec de l'entitat gestora, els treballadors que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, percebran un complement fins a arribar al 100% de la base de cotització del mes anterior, sense incloure-hi la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es percebran íntegres en les seues dates de pagament a estos efectes.

2. Complement per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral

2.1. Els treballadors de les empreses que tinguen centres de treball a Castelló i València, des de l'entrada en vigor del present conveni fins al 31/12/09 percebran un complement sobre les prestacions per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, segons les estipulacions següents:

A. Si l'índex d'absentisme definit en el paràgraf b) d'este article és igual o del inferior al 3% prenent la mitjana dels 12 mesos anteriors al període que es liquida més la del mateix mes de liquidació (mitjana 12 mesos + índex del mes) / 2, els treballadors que es troben situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, o accident no laboral, percebran un complement fins a arribar al 100% de la base reguladora en els termes indicats en el paràgraf anterior a partir del desé dia de la baixa i mentre dure esta situació. En els casos d'hospitalització, es pagarà el 100% des del primer dia.

B. S'entendrà per absentisme la falta al treball per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral i serà el resultat de la fórmula següent:

$$\text{Absentisme} = \frac{\text{Hores d'absència per IT derivades de malaltia comuna o accident no laboral del període considerat}}{\text{Hores teòriques laboral del període considerat per nombre de treballadors de plantilla}} \times 100$$

L'índex d'absentisme resultant serà publicat mes a mes i de forma acumulada en els taulers d'anuncis de cada empresa i lliurada còpia als representants legals dels treballadors per al seu control.

En cas de no haver representants legals, estos índexs seran facilitats als sindicats firmants d'este conveni.

L'incompliment de qualsevol d'estos requisits no alliberarà les empreses del pagament del complement d'incapacitat temporal de l'article anterior encara que el seu índex siga superior al 3%.

2.2. A partir del 01/01/2.010, els treballadors de les empreses que tinguen centres de treball en les províncies de Castelló i València, i des de l'entrada en vigor del present conveni els treballadors de les empreses que tinguen centres de treball a Alacant, que es troben en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, percebran un complement fins a arribar al 100% de la base de cotització del mes anterior, sense incloure-hi la part d'hores extraordinàries, ni la prorrata de les pagues extraordinàries que es percebran íntegres en les seues dates de pagament a estos efectes, des del primer dia de la baixa fins als 240 dies d'IT.

Article 114. Jubilació forçosa

Com a política de foment de l'ocupació i per necessitats del mercat de treball en el sector, i independenment dels supòsits de jubilació voluntària anticipada, s'estableix la jubilació forçosa als 65 anys d'edat dels treballadors que tinguen cobert el període de legal de carència per a obtenir-la i complisquen els altres requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social. Esta mesura anirà acompanyada, en cada empresa, pel sosteniment de l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits o la contractació de nous treballadors.

Artículo 113. Complementos por incapacidad temporal

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

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

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

2.1- Los trabajadores de las empresas que tengan centros de trabajo en Castellón y Valencia, desde la entrada en vigor del presente convenio hasta el 31/12/09 percibirán un complemento sobre las prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, según las estipulaciones siguientes:

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

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

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

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

Caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

2.2. A partir del 01.01.2010, los trabajadores de las empresas que tengan centros de trabajo en las provincias de Castellón y Valencia, y desde la entrada en vigor del presente convenio los trabajadores de las empresas que tengan centros de trabajo en Alicante, que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos, desde el primer día de la baja hasta los 240 días de IT.

Artículo 114. Jubilación forzosa

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

Article 115. Jubilació parcial per mitjà de contracte de relleu

Les parts convenen introduir l'aplicació del contracte de relleu (modalitat contractual que es regix pel que disposa l'article 12. 6 de l'Estatut dels Treballadors, segons l'última redacció incorporada per la Llei 12/2001 de 9 de juliol i pel Reial Decret 1131/2002 de 31 d'octubre) en el sector, a fi de fomentar l'ocupació per mitjà del rejuveniment de plantilles i el relleu generacional necessari per a les empreses i treballadors del sector, compatibilitzant l'ocupació a temps parcial amb la percepció de la pensió de jubilació, per mitjà de la utilització de les fórmules legals actualment vigents dirigides a facilitar la seua implantació.

Esta modalitat contractual s'ha mostrat com la més idònia perquè les empreses puguen conservar l'important patrimoni de què són portadors els treballadors que, havent arribat els màxims estadis de l'experiència, han de transmetre els seus coneixements als treballadors de relleu de recent incorporació.

El contracte de relleu és el que es concerta amb un treballador en situació de desocupació o que tinga concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, per a substituir parcialment un treballador de l'empresa que accedix a la pensió de jubilació de forma parcial, perquè la percep simultàniament amb la realització d'un treball a temps parcial en la mateixa empresa.

Este contracte es formalitzarà sempre que ho sol·licite el treballador, i s'haurà de subscriure, en el menor temps de termini possible que mai excedirà de 2 mesos, per escrit, en model oficial on haurà de constar necessàriament el nom, l'edat i les circumstàncies professionals del treballador substituït, i el treballador i l'empresa hauran de concertar, en les condicions establides en el present article, una reducció de la seua jornada de treball i del seu salari.

La reducció de jornada serà la màxima possible per la qual cosa el treballador rellevat passarà a treballar el 15% de la jornada ordinària, cobrant la jubilació parcial corresponent al 85% restant, sempre que reunisca les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que haurà de ser inferior, com a màxim, cinc anys a l'exigida.

La jornada de treball del treballador de relleu que substituïska el treballador rellevat jubilat parcialment, així com el seu salari seran del 85%. El treballador rellevat passarà a treballar un 15% de jornada ordinària i se li remunerarà amb un 15% del seu salari. El 85% restant el percebrà el treballador rellevat per mitjà de la seua pensió contributiva de jubilació. El lloc de treball del treballador de relleu podrà ser el mateix del treballador substituït o un semblant, entenen per això, l'exercici de tasques corresponents al mateix grup professional.

L'execució d'este contracte de treball a temps parcial, i la seua retribució, seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconega al treballador en concepte de jubilació parcial, i el contracte de relleu s'extingirà en produir-se qualsevol dels supòsits marcats per la llei, i en tot cas, en complir el treballador substituït l'edat de 65 anys.

Si durant la vigència del contracte de relleu es produïx el cessament del treballador de relleu, l'empresari haurà de substituir-lo, en el menor termini de temps possible i en tot cas no excedirà de 15 dies, per un altre treballador desocupat.

No serà aplicable ni obligatori este article quan l'empresa tinga un pla de pensions del sistema d'ocupació o altres fórmules de jubilació anticipada.

En tots els casos regirà el que disposa la legislació vigent de la seua aplicació.

Article 116. Aplicació de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni fomentaran l'aplicació i el compliment de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i de qualsevol normativa complementària o que en desplegament d'esta s'aprove en un futur. En particular en matèria de:

– Accés a l'ocupació: la contractació es desenvoluparà sense cap diferenciació per raó de sexe, tant en el procediment com en la publicitat de les vacants.

Artículo 115. Jubilación parcial mediante contrato de relevo

Las partes convienen en introducir la aplicación del Contrato de Relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, según su última redacción incorporada por la Ley 12/2001 de 9 de julio y por el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre) en el sector, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional necesario para las empresas y trabajadores del sector, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que las empresas puedan conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.

El contrato de relevo es el que se concerta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Este contrato se formalizará siempre que lo solicite el trabajador, y deberá cumplimentarse, en el menor tiempo de plazo posible que nunca excederá de 2 meses, por escrito, en modelo oficial en el que constará necesariamente el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido, debiendo concertar el trabajador y la empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario.

La reducción de jornada será la máxima posible por lo que el trabajador relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida.

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 85%. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de jornada ordinaria y se le remunerará con un 15% de su salario. El 85% restante lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la Ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

No será aplicable ni obligatorio este artículo cuando la empresa tenga un plan de pensiones del sistema de empleo u otras fórmulas de jubilación anticipada.

En todos los casos regirá lo dispuesto en la legislación vigente de su aplicación.

Artículo 116. Aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro. En particular en materia de:

– Acceso al empleo: la contratación se desarrollará sin discriminación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento como en la publicidad de las vacantes.

– Condicions de treball, formació, promoció, classificació professional i retribucions no es veuran afectades per raó de gènere i estaran basades en les seues respectives competències, en l'exercici professional i, en tot cas, seguiran criteris objectius.

Disposició final primera

A. Durant els tres anys de vigència del conveni les taules salarials provincials, s'incrementaran cada any en l'IPC previst pel Govern més l'1,4%. Este increment afecta tant els conceptes retributius de caràcter salarial com els de caràcter no salarial i tindrà efectes retroactius a 1 de gener de cada un dels tres anys de vigència d'este conveni col·lectiu.

B. En el cas que a 31 de desembre de cada any l'Índex de Preus al Consum (IPC) supere en el conjunt de l'any el previst pel Govern, 2% per a l'any 2008, es procedirà a efectuar una revisió de les retribucions establides en les taules salarials provincials en l'excés del dit percentatge. Esta revisió retributiva afectarà tots els conceptes salarials i no salarials i tindrà efectes retroactius a 1 de gener. La revisió produïda si és el cas, servirà de base per a la fixació dels salaris de l'any següent.

Disposició transitòria primera:

El pagament dels endarreriments derivats del present conveni, hauran de ser satisfets dins dels 30 dies posteriors a la data de publicació en el DOCV.

ANNEX I

Taules provincials 2008. IPC previst

Condiciones de trabajo, formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

Disposició final primera

A. Durante los tres años de vigencia del convenio las tablas salariales provinciales, se incrementarán cada año en el IPC previsto por el Gobierno más el 1,4%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los tres años de vigencia de este convenio colectivo.

B. En el supuesto de que a 31 de diciembre de cada año el Índice de Precios al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el previsto por el Gobierno, 2% para el año 2008, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en las tablas salariales provinciales en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año siguiente.

Disposició transitòria primera

El pago de los atrasos derivados del presente convenio, deberán ser satisfechos dentro de los 30 días posteriores a la fecha de publicación en el DOCV.

ANEXO I

Tablas provinciales 2008 – IPC previsto

TAULES SALARIALS DE LA PROVÍNCIA D'ALACANT									
CONVENI DERIVATS DEL CIMENT									
SALARIS 2008 IPC PREVIST + 1,40 %									
DERIVATS DEL CIMENT SALARIS 2008 IPC PREVIST	NIVEL L	GRUP PROFESIONAL	SALARI BASE 2007 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARI BASE 2008 PREV	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINÀRIA	
	I	GRUP -0-	Sense remuneració Fixa						
	II	GRUP -1-	1.664,33 €	56,59 €	1.720,92 €	1.742,76 €	24.136,57 €	13,90 €	
	III	GRUP -2-	1.583,42 €	53,84 €	1.637,26 €	1.659,09 €	22.965,33 €	13,23 €	
	IV								
	V								
	VI	GRUP -3-	1.385,77 €	47,12 €	1.432,89 €	1.454,72 €	20.104,07 €	11,58 €	
	VII								
	VIII	GRUP -4-	1.332,41 €	45,30 €	1.377,71 €	1.399,55 €	19.331,62 €	11,14 €	
	IX	GRUP -5-	1.284,43 €	43,67 €	1.328,10 €	1.349,94 €	18.637,12 €	10,74 €	
	X	GRUP -6-	1.281,45 €	43,57 €	1.325,02 €	1.346,85 €	18.593,91 €	10,71 €	
	XI	GRUP -7-	1.266,76 €	43,07 €	1.309,83 €	1.331,68 €	18.381,34 €	10,59 €	
	XII	GRUP -8-	1.252,09 €	42,57 €	1.294,66 €	1.316,51 €	18.168,89 €	10,47 €	

CONCEPTE	Rev. 2007	3,40%	Prev. 2008	PLUS D'ESCOLARITAT:	
MITJA DIETA	17,40 €	0,59 €	17,99 €	Treballador amb 1 fill/a	123,32 €
DIETA COMPLETA	Es pagaran les despeses			Treballador amb 2 fill/a	149,28 €
PLUS D'INCENTIUS	94,48 €	3,21 €	97,69 €	Treballador amb 3 o + fill/a	172,00 €
PLUS CARÈNCIA INC.	51,79 €	1,76 €	53,55 €		
QUILOMETRATGE	0,25 €	0,01 €	0,26 €		

CASTELLÓ

TAULA SALARIS 2008 IPC PREVIST

GRUPS	NIVELLS	RETRIBUCIÓ DIÀRIA	RETRIBUCIÓ MENSUAL	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	PLUS TRANSPORT	PLUS APROXIMACIÓ ANUAL	PLUS APROXIMACIÓ ACUMULAT	RETRIBUCIÓ ANUAL
GRUP I	II	43,96	1.337,12	1.358,85	1.078,81	295,64	815,42	20.657,36
GRUP II	III IV V	39,71	1.207,92	1.229,68	1.078,81	268,67	739,68	18.772,93
GRUP III	VI VII	36,93	1.123,23	1.145,06	1.078,81	250,99	690,05	17.537,77
GRUP IV	VIII	35,72	1.086,37	1.108,14	1.078,81	243,29	668,41	16.999,91
GRUP V	IX	35,16	1.069,43	1.091,23	1.078,81	239,76	658,49	16.752,90
GRUP VI	X	34,61	1.052,82	1.074,56	1.078,81	236,29	648,73	16.510,55
GRUP VII	XI	34,07	1.036,22	1.058,14	1.078,81	232,83	639,07	16.268,76
GRUP VIII	XII	33,54	1.020,28	1.041,97	1.078,81	229,49	629,63	16.035,68
				DIETA	28,87			
				MITJA DIETA	9,46			
				LOCOMOCIÓ	0,18			

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE DERIVATS DEL CIMENT (GRUPS PROFESSIONALS)

REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2008 - IPC Prev (3,40%)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE *	PLUS APROXIMACIÓ (ANUAL)	PLUS APROXIMACIÓ ACUMULAT	COMPLEMENT DE CONVENI	COMPLEMENT NO SALARIAL	GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES	TOTAL
GRUP -0-	Sin Remuneración Fija						
GRUP -1-	43,40 €	335,78 €	958,67 €	10,79 €	5,16 €	1.476,82 €	23.453,21 €
GRUP -2-	33,10 €	266,77 €	761,63 €	9,89 €	5,16 €	1.153,17 €	18.631,42 €
GRUP -3-	31,18 €	246,98 €	705,15 €	8,21 €	5,16 €	1.040,22 €	17.250,07 €
GRUP -4-	30,22 €	239,21 €	682,97 €	7,80 €	5,16 €	1.004,37 €	16.707,47 €
GRUP -5-	29,68 €	235,75 €	673,07 €	7,79 €	5,16 €	988,78 €	16.465,30 €
GRUP -6-	29,33 €	232,28 €	663,17 €	7,48 €	5,16 €	973,20 €	16.223,05 €
GRUP -7-	28,77 €	228,85 €	653,39 €	7,47 €	5,16 €	961,07 €	15.983,80 €
GRUP -8-	28,18 €	225,51 €	643,84 €	7,47 €	5,16 €	956,40 €	15.749,98 €

TAULES DE LA PROVÍNCIA DE VALÈNCIA DEL CONVENI DE REMUNERACIONS ECONÒMIQUES 2008 - IPC Prev (3,40%)

GRUP PROFESSIONAL	SALARI A TASCA, ESTALL, PRIMES O INCENTIVUS
GRUP -0-	Sense Remuneració Fixa
GRUP -1-	43,91 €
GRUP -2-	33,47 €
GRUP -3-	31,53 €
GRUP -4-	30,57 €
GRUP -5-	30,02 €
GRUP -6-	29,67 €
GRUP -7-	29,11 €
GRUP -8-	28,50 €

DIETES COMPLETES	40,38 €
MITGES DIETES	17,99 €
LOCOMOCIÓ	0,18 €

**TABLAS SALARIALES DE LA PROVINCIA DE ALICANTE
CONVENIO DERIVADOS DEL CEMENTO
SALARIOS 2.008 IPC PREVISTO + 1,40 %**

DERIVADOS DEL CEMENTO SALARIOS 2.008 IPC PREVISTO	NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 2007 REV	IPC PREV. + 1,40% = 3,40%	SALARIO BASE 2008 PREV	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA	
	I	GRUPO -0-	Sin remuneración Fija						
	II	GRUPO -1-	1.664,33 €	56,59 €	1.720,92 €	1.742,76 €	24.136,57 €	13,90 €	
	III	GRUPO -2-	1.583,42 €	53,84 €	1.637,26 €	1.659,09 €	22.965,33 €	13,23 €	
	IV								
	V								
	VI	GRUPO -3-	1.385,77 €	47,12 €	1.432,89 €	1.454,72 €	20.104,07 €	11,58 €	
	VII								
	VIII	GRUPO -4-	1.332,41 €	45,30 €	1.377,71 €	1.399,55 €	19.331,62 €	11,14 €	
	IX	GRUPO -5-	1.284,43 €	43,67 €	1.328,10 €	1.349,94 €	18.637,12 €	10,74 €	
	X	GRUPO -6-	1.281,45 €	43,57 €	1.325,02 €	1.346,85 €	18.593,91 €	10,71 €	
	XI	GRUPO -7-	1.266,76 €	43,07 €	1.309,83 €	1.331,68 €	18.381,34 €	10,59 €	
XII	GRUPO -8-	1.252,09 €	42,57 €	1.294,66 €	1.316,51 €	18.168,89 €	10,47 €		

CONCEPTO	Rev. 2.007	3,40%	Prev. 2.008	PLUS DE ESCOLARIDAD:	
MEDIA DIETA	17,40 €	0,59 €	17,99 €	Trabajad. con 1 hijo/a	123,32 €
DIETA COMPLETA	Se abonarán los gastos			Trabajad. con 2 hijo/a	149,28 €
PLUS DE INCENTIVOS	94,48 €	3,21 €	97,69 €	Trabajad. con 3 o + hijos/as	172,00 €
PLUS CARENCIA INC.	51,79 €	1,76 €	53,55 €		
KILOMETRAJE	0,25 €	0,01 €	0,26 €		

CASTELLON

TABLA SALARIOS 2.008 IPC PREVISTO

GRUPOS	NIVELES	RETRIBUCION DIARIA	RETRIBUCION MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACERCAMIENTO ANUAL	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	RETRIBUCION ANUAL
GRUPO I	II	43,96	1.337,12	1.358,85	1.078,81	295,64	815,42	20.657,36
GRUPO II	III	39,71	1.207,92	1.229,68	1.078,81	268,67	739,68	18.772,93
	IV V							
GRUPO III	VI	36,93	1.123,23	1.145,06	1.078,81	250,99	690,05	17.537,77
	VII							
GRUPO IV	VIII	35,72	1.086,37	1.108,14	1.078,81	243,29	668,41	16.999,91
GRUPO V	IX	35,16	1.069,43	1.091,23	1.078,81	239,76	658,49	16.752,90
GRUPO VI	X	34,61	1.052,82	1.074,56	1.078,81	236,29	648,73	16.510,55
GRUPO VII	XI	34,07	1.036,22	1.058,14	1.078,81	232,83	639,07	16.268,76
GRUPO VIII	XII	33,54	1.020,28	1.041,97	1.078,81	229,49	629,63	16.035,68
				DIETA	28,87			
				MEDIA DIETA	9,46			
				LOCOMOCIÓN	0,18			

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (GRUPOS PROFESIONALES)

REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2008 - IPC Prev (3,40%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE *	PLUS ACERCAMIENTO (ANUAL)	PLUS ACERCAMIENTO ACUMULADO	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	TOTAL
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija						
GRUPO -1-	43,40 €	335,78 €	958,67 €	10,79 €	5,16 €	1.476,82 €	23.453,21 €
GRUPO -2-	33,10 €	266,77 €	761,63 €	9,89 €	5,16 €	1.153,17 €	18.631,42 €
GRUPO -3-	31,18 €	246,98 €	705,15 €	8,21 €	5,16 €	1.040,22 €	17.250,07 €
GRUPO -4-	30,22 €	239,21 €	682,97 €	7,80 €	5,16 €	1.004,37 €	16.707,47 €
GRUPO -5-	29,68 €	235,75 €	673,07 €	7,79 €	5,16 €	988,78 €	16.465,30 €
GRUPO -6-	29,33 €	232,28 €	663,17 €	7,48 €	5,16 €	973,20 €	16.223,05 €
GRUPO -7-	28,77 €	228,85 €	653,39 €	7,47 €	5,16 €	961,07 €	15.983,80 €
GRUPO -8-	28,18 €	225,51 €	643,84 €	7,47 €	5,16 €	956,40 €	15.749,98 €

TABLAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA DEL CONVENIO DE REMUNERACIONES ECONÓMICAS 2008 - IPC Prev (3,40%)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO A TAREA, DESTAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
GRUPO -0-	Sin Remuneración Fija
GRUPO -1-	43,91 €
GRUPO -2-	33,47 €
GRUPO -3-	31,53 €
GRUPO -4-	30,57 €
GRUPO -5-	30,02 €
GRUPO -6-	29,67 €
GRUPO -7-	29,11 €
GRUPO -8-	28,50 €

DIETAS COMPLETAS	40,38 €
MEDIAS DIETAS	17,99 €
LOCOMOCION	0,18 €

ANNEX II

Als efectes del que disposa el capítol VII, article 34.4 del present conveni, la fórmula para determinar el valor hora a fi de pagar possibles excessos en supòsits de distribució irregular de la jornada serà la següent:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Hores anuals de treball efectiu}} = \text{Valor hora ordinària}$$

Sent:

- SB Salari base
- AC Antiguitat consolidada, si és el cas
- PI Possibles plusos individuals o complements personals
- CC Complement de conveni
- CP Complementes de lloc de treball
- CCC Complementes per quantitat i/o qualitat de treball
- GE Gratificacions extraordinàries
- V Import de les vacances anuals

ANNEX III

D'acord amb el que estableix l'article 43 del present conveni, el model de Rebut de Salaris vàlid en el sector de Derivats del Ciment, s'ajustarà als conceptes d'estructura continguts en el model annex de l'Ordre Ministerial de 27 de desembre de 1994, incloent-hi la data d'antiguitat del treballador en l'empresa.

Els conceptes de meritació que tinga dret a percebre el treballador, s'ajustaran necessàriament als definits en el capítol VIII d'este conveni general i s'especificaran i detallaran en el Rebut de Salaris amb la precisió i claredat suficient perquè permeten al treballadors conèixer exactament el seu contingut.

ANEXO II

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 34.4 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

ANEXO III

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del presente convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

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

ANNEX IV

A l'objecte d'adaptar les retribucions totals anuals en nombre no superior a 14 pagues, es procedirà de la manera següent:

1r. El procediment de refosa serà el següent:

Les quanties de totes les gratificacions, siga quina siga la seua denominació, que no es corresponguen amb les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal, es totalitzaran i quantificaran; el resultat obtingut es dividirà entre 14, cas de retribucions mensuals; o entre 425 dies, cas de retribucions diàries. Les quanties així obtingudes passaran automàticament a engrossir el salari base mensual o diari i les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal.

ANEXO IV

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

1º. El procedimiento de refundición será el siguiente:

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

ANNEX V
Quadre de permisos i llicències

Motiu de la llicència	Temps màxim	Conceptes a meritjar							Justificants	
		SAL. BASE	PAGUES EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP CONVE	COMP. TREB	COMP. NO SAL		
Defunció de pares, avis, fills, néts, cònjuge, germans i sogres	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Document que acredite el fet
Malaltia greu de pares, sogres, fills, néts, cònjuge, germans i avis	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Justificant mèdic que acredite el fet.
Defunció de nores, gendres, cunyats i avis polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Document en què s'acredite el fet.
Malaltia greu de nores, gendres i avis polítics	Dos dies naturals, ampliables fins a quatre naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Justificant mèdic que acredite el fet.
Naixement de fill o adopció	Tres dies naturals, ampliables fins a cinc naturals en cas de desplaçament superior a 150 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Libre de família o certificat del jutjat.
Matrimoni del treballador	Vint dies naturals	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Libre de família o certificat oficial
Canvi de domicili habitual	Dos dies laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Documento que acredite el fet
Deure inexcusable de caràcter públic i personal	L'indispensable o el que marque la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Justificant de l'assistència
Lactància fins a nou mesos	Absència d'1 hora o dues fraccions de ½ hora; reducció de jornada en mitja hora	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ		Libre de família o certificat d'adopció
Trasllat (art. 40 ET)	Tres dies laborables	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		
Matrimoni de fill	El dia natural	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO		Documento en què s'acredite el fet
Funcions sindicals o de representació de treballadors	L'establir en la norma	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ		El que pertoque

(1) Mitjana percebuda en el mes anterior

(2) A més, per als supòsits de defunció de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o naixement de fills, que requereixen desplaçament a l'estranger, així com malaltia greu per una sola vegada a l'any amb els mateixos requeriments, el treballador tindrà dret a una llicència retribuïda de dos dies naturals i no retribuïda d'altres dos dies

ANNEX VI

Classificació professional. Taula orientativa

Núm.	Ordenança	G	Tècnics	Empleats	Operaris
I	Personal Directiu	0		director general director Divisió director Gerent	
II	Personal Titulat Superior	1	director Tècnic Titulats Superiors	director Administració director Financer director Comercial director Màrqueting director RR. HH. director Producció	
III	Personal titulat mitjà Cap administratiu 1ª Cap secció organització 1ª Cap personal	2	Titulats Mitjans	Cap Administració Cap Vendes Cap Compres Cap Personal Cap Producció Cap Fàbrica Encarregat General	
IX	Ajudant d'obra Encarregat general de fabrica Encarregat general Cap administratiu 2ª Delineant superior				
V	Encarregat general d'obra Cap secció organització científica del treball 2ª Cap compres				
VI VII	Oficial administratiu 1ª Delineant 1ª Cap o encarregat de taller Encarregat de secció de laboratori Escultor de pedra i marbre Pràctic de topografia 1ª Tècnic de organització 1ª Delineant 2ª Tècnic organització 2ª Pràctic de topografia 2ª Analista 1ª Viajant Capatàs Especialista d'ofici	3	Tècnic Departament Tècnic Control Qualitat Tècnic Prevenció RR. LL. Delineant 1ª	Oficial 1ª Administratiu Tècnic Comercial Comercial Formigó Comercial/Viajant	Cap i Encarregat Secció Cap Taller Cap Planta Formigons
VIII	Oficial administratiu 2ª Corredor de plaça Oficial 1ª d'ofici Inspector de control Senyalitzador i servicis Analista 2ª	4	Delineant 2ª Analista Laboratori	Oficial 2ª Administratiu	Oficial 1ª Ofici Conductor Vehicles Major de 7.500 Kg. Dosificador Planta Formigons Conductor Camió Formigonera Gruista Torre Operador de Grua Mòbil Carretoner Major de 15.000 Kg. Gruista de Peces Especials
IX	Auxiliar administratiu Ajudant topogràfic Auxiliar d'organització Venedors Conserge Oficial de 2ª d'ofici	5		Auxiliar Administratiu Dependent Conserge	Oficial 2ª Ofici Maquinista Conductor Camió fins a 7.500 Kg. Mesclador de Formigons Carretoner Operador Pont Grua Conductor de Pales Palista de Formigó
X	Auxiliar de laboratori Vigilant Magatzemer Infermer Cobrador Guarda jurat Ajudants d'ofici Especialistes de 1ª	6	Auxiliar Laboratori	Vigilant	Oficial 3ª Ofici Especialista Conductor Furgoneta fins a 3.500 Kg. Emmotllador Manual Operari de Màquina Senzilla
XI	Especialistes de 2ª Peó especialitzat	7	Laborant de Formigons	Porter	Peó Especialista Ajudant de Màquina
XII	Peó ordinari	8			Peó Personal de Neteja
XIII	Netejador/a Grums de 16 a 18 anys				

ANEXO V
Cuadro de permisos y licencias

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP. CONVEN	COMP. TRAB	COMP. NO SAL	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	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 superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	Veinte días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Dos días laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior

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

ANEXO VI

Clasificación profesional. Tabla orientativa

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		director general director División director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	director Técnico Titulados Superiores	director Administración director Financiero director Comercial director Marketing director RR. HH. director Producción	
III IX V	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
VI VII	Oficial administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 1ª Delineante 2ª Técnico organización 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficio	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1ª	Oficial 1ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	Delineante 2ª Analista Laboratorio	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 1ª Oficio Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor De 15.000 Kg. Gruista De Piezas Especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor Camión Hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista De Hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario De Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII XIII	Peón ordinario Limpiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			Peón Personal de Limpieza