

# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE TOLEDO



Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

### ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

### ANUNCIOS

**Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.**

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

### ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial  
Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

### PAGOS POR ADELANTADO

## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el Convenio Colectivo del sector de Derivados del Cemento de Toledo 2021-2024, número de código de convenio 45000175011981 suscrito por la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Construcción y Afines de Toledo (AECA), y por la parte social por CC.OO. del Hábitat y UGT-FICA, presentado definitivamente ante este Organismo el día 03/10/2023 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, (“DOCM” del 18 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, (“D.O.C.M” del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA EMPRESAS Y EMPLEO ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2º.- Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.

#### CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE TOLEDO AÑOS 2021-2024

#### CAPITULO I. APLICACIÓN Y VIGENCIA. AMBITOS E INTERPRETACIÓN

##### Artículo 1.- Ámbito territorial. Funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en Toledo y su provincia, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinen en los artículos 8 y 9 del VIII Convenio General de Derivados del Cemento.

##### Artículo 2.- Vigencia.

El presente Convenio entrara en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el BOP.

##### Artículo 3.- Duración y prórroga.

La duración del presente Convenio queda vinculada a la vigencia del Convenio Estatal, finalizando sus efectos el 31 de Diciembre del año 2024.

No obstante lo anterior, y, evitando el 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 4.- Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

**Artículo 5.- 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 perciban, siempre que éstas sean realmente superiores a las fijadas en el presente convenio, en su conjunto y en cómputo anual. A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V, del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, Clasificación Profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables. La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

**Artículo 6.- Salario global.**

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que, cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (Verano y Navidad), se considerara como salario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido este prorrateo. Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo de destajo, prima o tarea.

**Artículo 7.- Comisión Paritaria de Interpretación.**

A efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio. Serán vocales de la misma cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial, designados por las partes, cuyos nombres serán debidamente comunicados al resto de partes.

Las actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Las funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria serán las establecidas en el artículo 14 y 15 del VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, siempre que no entren en contradicción con las reservadas al ámbito exclusivo de dicho Convenio.

**Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.**

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

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto 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 treinta días siguientes al de la firmeza de resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

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

**CAPITULO II. CONTRATACIÓN.****Artículo 9. Forma de contrato.**

La admisión de personas trabajadoras en las Empresas se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrada la persona trabajadora, 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 adscrita la persona trabajadora, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrita la persona trabajadora, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

**Artículo 10. 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.

**Artículo 11. Período de prueba. Desarrollo.**

1.º Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, como si fuera de plantilla, excepto los



derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

2.º 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.

3.º Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 12. 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 13. Contrato fijo de plantilla.**

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

#### **Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.**

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

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

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

#### **Artículo 15. Contratos formativos.**

1. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

A) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

B) Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

#### **Artículo 16. Contrato por circunstancias de la producción.**

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses dentro de un período de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

#### **Artículo 17. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.**

1. Será preceptivo el comunicar por escrito a la persona trabajadora el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de Convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese a 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 General la persona trabajadora percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de Convenio devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 18.- Ceses.**

Se establece como obligatorio para la persona trabajadora avisar a la empresa de su cese en la misma con la mayor antelación posible, mediante escrito dirigido a la empresa quien entregará al peticionario un justificante de haber recibido el aviso.

**CAPITULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 19. Criterios generales.**

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

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 las personas trabajadoras.

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

4. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio General serán adscritas 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 todas las personas trabajadoras cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejada estudios con titulaciones superiores o medias.

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

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

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada una de éstas 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 las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

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

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

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

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

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

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



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

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

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

V. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

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

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

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

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

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

#### **Grupo 0.**

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

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

Puestos de trabajo:

Director general.

Director división.

Director gerente.

#### **Grupo 1.**

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico.

Titulados superiores.

Empleados:

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR. HH.

Director producción.



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

**Grupo 2.**

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Titulados medios.

Empleados:

Jefe administración.

Jefe ventas.

Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios. Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

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

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

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos. Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

**Grupo 3.**

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

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

Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR. LL.

Delineante 1.ª Empleados:

Oficial 1.ª administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/viajante.

Operarios:

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

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

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

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

Analistas de aplicaciones informáticas.



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

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

Inspectores o supervisores de la red de ventas. Vendedores especializados.

#### **Grupo 4.**

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Delineante 2.<sup>a</sup>

Analista laboratorio.

Empleados: Oficial 2.<sup>a</sup> administrativo.

Operarios:

Oficial 1.<sup>a</sup> 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.

Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varias personas trabajadoras de un grupo profesional inferior.

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

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

#### **Grupo 5.**

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudadas por otra u otras personas trabajadoras.

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

Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

Operarios:

Oficial 2.<sup>a</sup> oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

Relación de actividades y tareas:



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Grupo 6.**

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos: Auxiliar laboratorio.

Empleados: Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

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

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

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

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

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

#### **Grupo 7.**

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos: Laborante de hormigones.

Empleados: Portero.

Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

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

Quienes utilicen de forma accesorio, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo. Personas trabajadoras que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

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



Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial. Trabajos de verificación de la producción.

**Grupo 8.**

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

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

Puestos de trabajo:

Operarios.

Peón.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

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

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

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

**CAPITULO IV. MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL. DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS****Artículo 20. Movilidad funcional.**

I. Movilidad funcional ordinaria: Se entiende como tal el supuesto en que una persona trabajadora 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 a la persona trabajadora asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

a) Movilidad funcional descendente: La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicando la decisión y las razones de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras si los hubiere, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora y se asignará a esta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, unido a ello 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, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho período la persona trabajadora 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 la persona trabajadora realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

**Artículo 21. Movilidad geográfica.**

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

a) Desplazamientos.



b) Traslados.

**Artículo 22. Desplazamientos.**

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

Las Empresas podrán desplazar a sus personas trabajadoras hasta el límite máximo de un año. Las Empresas designarán libremente a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que estimen idóneas para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre las que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazadas:

- a) Representantes legales de las personas trabajadoras.
- b) Personas con discapacidad física o psíquica.
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por Ley.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a la afectada con los siguientes plazos: La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, en los restantes casos los plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta 15 días.

B = De 16 a 30 días.

C = De 31 a 90 días.

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C
Dentro de la misma provincia	24	24	72
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72

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

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, siendo la persona trabajadora informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y las afectadas convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. A las personas trabajadoras que sean desplazadas 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; estas personas trabajadoras 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 23. Condiciones de los desplazamientos.**

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, serán asumidas por la empresa.

**Artículo 24. Traslados.**

Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora 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 personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo. En el supuesto de traslado, la persona trabajadora será preavisada con, al menos, 30 días de antelación, por escrito. El traslado deberá ser comunicado a la representación de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la afectada. La persona trabajadora afectada 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 2.º año, y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial. En este supuesto se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con la desplazada. La persona trabajadora trasladada, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el anexo IV. Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora 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 concurran 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 de la persona trabajadora.

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

**Artículo 25. Desplazamientos y traslados voluntarios.**

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

**Artículo 26. Supuestos especiales.**

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

**Artículo 27. Otros supuestos de traslados.**

1.º 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 las personas trabajadoras acuerden.

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

**CAPITULO V. CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 28.- Calendario Laboral.**

Durante la vigencia del presente Convenio, tendrán consideración de festivos, retribuidos y no recuperables, los que como tal fije el Gobierno cada año, con carácter nacional. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables los días que con carácter de fiestas locales disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán señalarse como fiestas locales las de residencia del productor en lugar de las de donde radique el centro de trabajo.

Asimismo, se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Todas las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a exponer en sus centros de trabajo el Calendario Laboral anual con similitud al calendario anexo a este Convenio.

**Artículo 29.- Jornada de Trabajo.**

Se establece una jornada anual laboral de 1.736 horas anuales de trabajo efectivo y realmente prestado, distribuido a razón de cuarenta horas semanales, para todo el periodo de vigencia del Convenio.

En relación con lo establecido en el artículo 35 del VIII Convenio General de Derivados del Cemento, se tendrá en cuenta aquellas empresas que estén trabajando en jornada continua de turnos rotativos, mantendrán como condición más beneficiosa la jornada efectiva actual, hasta ser alcanzados por la jornada aquí pactada.

**Artículo 30.- Distribución de la jornada.**

1.- A) Las Empresas podrán distribuir irregularmente el 15 por 100 de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente, podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular con, al menos, quince días de antelación. Ello no obstante, el 5 por 100 de esta jornada irregular podrá comunicarse, al menos, con cinco días de antelación a la hora y fecha de la modificación, según la normativa de aplicación.

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 lo previsto en el presente artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos semestrales.

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 Provincial correspondiente 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 siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

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

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

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

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

**Artículo 31.- Vacaciones.**

1.- Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a veintidós días laborables.

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

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

- Podrá excluirse como período de vacaciones 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 periodos. 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 periodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

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

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

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

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

- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural con el periodo de suspensión



del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPITULO VI. REMUNERACIONES

### Artículo 32. Remuneraciones. Principios Generales

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

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

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 33.- Conceptos retributivos.

#### 1.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla Anexo I para cada uno de los niveles o categorías.

#### 2.- Antigüedad consolidada.

Sustituye al anterior complemento personal de antigüedad. Se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación. La tabla de antigüedad consolidada es la que figura en el Anexo IV del Convenio Provincial de Derivados del Cemento de Toledo de 23 de julio de 1996. Dicha antigüedad se refiere a la que el trabajador tuviera a la fecha de la firma del Convenio Provincial de Toledo anteriormente citado, sin que a partir de esa fecha se generen nuevos derechos.

#### 3.- Complemento de nocturnidad.

Se percibirá este plus por día efectivo de trabajo y por horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, y su valor será del 25 por 100 sobre salario base.

#### 4.- Complemento de Convenio.

Este complemento de Convenio será devengado por jornada normal efectivamente trabajada con un rendimiento normal y correcto y podrá ser compensado y absorbido por remuneraciones superiores fijadas por las empresas en conceptos de incentivos, actividad, prima, destajo o tareas (Anexo I).

#### 5.- Gratificaciones extraordinarias.

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 las mismas será la fijada en la tabla salarial, más la antigüedad consolidada que le corresponda, para cada uno de los niveles o categorías del Anexo I.

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.

#### 6.- Complemento no salarial.

A todo el personal afectado por el presente Convenio se le abonarán las cantidades que figuran en la tabla Anexo I, por día efectivo trabajado, como compensación de los gastos que pueda ocasionarle su desplazamiento al trabajo, cualquiera que sea la distancia desde su domicilio al mismo. Este complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venían fijados con anterioridad al Convenio de 1996. No procediendo al abono de otra cantidad en los conceptos de distancia y transporte.

#### 7.- Dietas.



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

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

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

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.

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

El importe de la dieta y media dieta correspondiente a cada año se reflejará en la correspondiente Tabla Salarial.

#### *8.- Horas extraordinarias.*

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.

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

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

Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: Una hora extra realizada equivaldría al 130 por 100 del valor de la hora ordinaria.

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

Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la legislación específica vigente.

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 dos al día, veinte al mes y ochenta al año.

#### *9.- Incremento económico.*

Para todo el periodo de vigencia del Convenio se estará a los acuerdos a los que se llegue en el ámbito del Convenio Estatal.

#### *10.- Cláusula de garantía salarial.*

Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo 1, en los términos precedentes, se verán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas fijadas en dichos anexo de un incremento igual al que se pacte a nivel estatal para los convenios de ámbito inferior y en ausencia de acuerdo estatal salarial el equivalente al I.P.C. real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización.

### **Artículo 34. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.**

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento: Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del Estatuto de los Trabajadores. El inicio del periodo de consultas deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del ámbito superior a la empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Art. 41.4 y 82.3 del ET y demás normativa aplicable vigente en cada momento.

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio.



El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en cada ámbito inferior, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En el caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El arbitraje se desarrollará conforme al sistema que se establecerá antes del 30 de junio de 2012. Hasta que se fije dicho procedimiento, se acudirá al sistema de solución de conflictos fijado en el ámbito correspondiente.

## CAPITULO VII. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

### Artículo 35. Indemnizaciones.

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

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

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

Años 2021 a 2024: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona trabajadora 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. Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.

### Artículo 35. 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, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

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

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

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

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

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras para su control.

Caso de no existir representantes legales, dichos 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%. Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.

### Artículo 36. Jubilación.

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



1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector de derivados del cemento, a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento será obligatoria para éste la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan los siguientes dos requisitos: a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos un nuevo trabajador o trabajadora; las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora a tiempo completo.

## CAPITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Artículo 37.- Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

#### 1.- 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 L.P.R.L.

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 L.P.R.L.

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 trabajo 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 abarcarse 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, etcétera, deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

#### 2.- 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 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 3.- 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.

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 49 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 comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

#### **4.- Prendas de trabajo y equipos de protección individual.**

- 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.

- 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.

#### **5.- 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 38.- Delegados de prevención.**

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

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

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

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades 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 39.- 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 L.P.R.L. 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 40.- Situaciones especiales de riesgo.**

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26.1 de la L.P.R.L. 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.

Dado que la prioridad es evitar la exposición de la trabajadora a los agentes perjudiciales con las adaptaciones de puesto de trabajo que resulte pertinentes, la empresa y los trabajadores o sus representantes negociaran un catálogo de puestos de trabajo compatibles con situaciones de embarazo y lactancia.

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, o ausentarse del trabajo en dos fracciones de media hora, 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 41.- 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), que serán entregados por las empresas durante los meses de abril y octubre, y en su defecto, transcurrido dicho plazo, se abonará una indemnización de 50,00 euros, sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente en dicha materia.

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.

## CAPITULO IX. PERMISOS Y LICENCIAS

### Artículo 42.- Permisos y licencias. Excedencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo III del presente Convenio (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.

En lo relativo a las distintas situaciones de Excedencia, excedencia forzosa, voluntaria o especial; se estará a lo dispuesto en esta materia en los Artículos 76, 77, 78 y 78 bis del VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

## CAPITULO X. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

### Artículo 43.- Representación de los trabajadores.

1.- Los trabajadores que tengan dieciocho años de edad cumplidos y una antigüedad mínima de tres 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 E.T.

2.- 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: Dieciséis horas (16).
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas (20).
- Centros de 251 o más trabajadores: Treinta horas (30).

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 cuarenta y ocho horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los Comités 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 tres 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 quince 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 legales de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI «permisos, licencias y excedencias» del Convenio General de Derivados del Cemento y lo establecido en el Anexo III del presente Convenio (cuadro de permisos y licencias).

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.

## CAPITULO XI. FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 44. 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.

En lo relativo al respecto de Faltas y Sanciones, se estará a lo dispuesto en los Artículos 61 a 68 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.



## CAPITULO XII. PLANES DE IGUALDAD. PROTOCOLOS DE ACOSO

### Artículo 45. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad. Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo Comisión Paritaria Igualdad, del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato de oportunidades en el trabajo.

Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y contará para su elaboración con ésta. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Concepto de los planes de igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos solicitar información adicional si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y des glosando las correspondientes a permisos, incapacidades y otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles



profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 108 del Convenio Colectivo General del Sector.

Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de análisis y validación a los representantes de los trabajadores. Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a los representantes de los trabajadores al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos solicitar información adicional si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

#### **Artículo 46.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.**

##### **1.- Declaración de principios.**

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

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos



internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

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

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

#### 2.- Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

#### 3.- Definiciones y medidas preventivas

##### a) Acoso moral (mobbing).

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

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

- De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

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

##### b) Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

##### c) Acoso por razón de sexo.

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

##### d) Actos discriminatorios.

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

##### e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

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

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

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

- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

#### 4.- Procedimiento de actuación

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

##### a) Principios del procedimiento de actuación.

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



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

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

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

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

b) Ámbito de aplicación.

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

c) Iniciación del procedimiento

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

1. Directamente por la persona afectada.

2. A través de los representantes de los trabajadores.

3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción.

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

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

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

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

e) Procedimiento previo.

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

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

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

f) Procedimiento Formal.

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

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

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

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

g) Medidas cautelares.

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

h) Asistencia a la partes.

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



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

i) Cierre del expediente.

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

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma)

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

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

### CAPITULO XIII. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

#### Artículo 47.- 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 IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

Primera. Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta Paritaria. Tal resolución se producirá de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Segunda. Mediación.

Tercera. Arbitraje.

#### Artículo 48. 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 49. 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 treinta 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.
- 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 50.- 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 51.- Compromiso de adhesión sobre el A.S.E.C.**

Con independencia de lo previsto en los artículos anteriores las partes firmantes del presente Convenio General acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales (ASEC), de Castilla la Mancha.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA**

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido por el VIII Convenio General de Derivados del Cemento, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral aplicable.

#### **CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

En aras al cumplimiento de lo previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Comisión negociadora se compromete a que durante la vigencia del presente convenio, se mantengan reuniones dirigidas a promover medidas para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad.

La Comisión Negociadora será parte activa, denunciando ante la Autoridad correspondiente, toda aquella actitud o comportamiento del que tenga conocimiento y que suponga cualquier vulneración o no respeto a las condiciones de igualdad en las empresas del sector. En especial, será canalizadora de las denuncias o comunicaciones que, por parte de los trabajadores y trabajadoras, representantes sindicales o cualquier otro actuante, se ponga en su conocimiento en esta materia.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

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

A 15 de diciembre de 2021, ambas partes acuerdan suscribir el acuerdo salarial del año 2021, basándose en las siguientes circunstancias: en primer lugar la patronal desea dejar patente el reconocimiento a los personas trabajadoras del sector en circunstancias tan excepcionales como las vividas durante la pandemia en 2020, acordándose un abono de un emolumento extraordinario del 0,5%; a ello es preciso añadir el incremento salarial debido al aumento de consumo de cemento de 2021, que se estima está en la horquilla de +1,5%, según la tabla de la Disposición final primera del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, prorrogándose durante 2021 todos los términos del VII Convenio. De esta forma, el incremento salarial acordado para 2021 es de +2% sobre las tablas de 2019 (y de 2020 solo para aquellas provincias que hayan actualizado las tablas salariales 2020), con efectos desde el día de la firma, con independencia de su fecha de publicación en el BOE y todo ello con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021, siendo pagaderos los atrasos en el primer trimestre de 2022:



## ANEXO I

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2021 SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO  
PROVINCIA DE TOLEDO**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PAGA EXTRA	TOTAL
I	1925,11	275,56	116,93	2223,70	32258,88
II	1574,85	221,18	116,93	1834,86	26625,58
III	1279,30	172,00	116,93	1474,44	21767,77
IV	38,45	6,66	4,78	1346,22	19375,98
V	37,86	6,52	4,78	1325,76	19089,62
VI	37,40	6,23	4,78	1304,18	18807,52
VII	36,85	6,07	4,78	1284,13	18529,57
VIII	36,50	5,64	4,78	1264,08	18255,74
APRENDIZ 17 AÑOS	29,29	4,90	4,78	1014,16	14988,51

Dieta completa: 40,20 euros      Media dieta: 20,10 euros

Para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, se establece un incremento de un fijo: de un 1,50% en 2022, de un 1,25% en 2023 y de un 1% en 2024. Asimismo, por circunstancias económicas excepcionales en el año 2022 se acuerda un porcentaje de un 0,5% sobre tablas 2021 no consolidable.

A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable según el consumo anual de cemento en España según la siguiente tabla:

Consumo Anual de cemento en Tn.		Incremento salarial variable
De	Hasta	%
14.900.000	16.000.000	1,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%
	> 24.000.000	3,50%

Se incluyen a continuación las tablas resumen para los tres años 2022, 2023 y 2024:

**+ No Consolidable: 0,50%**

**AÑO 2022**

Consumo Anual de cemento (en Tn)		Incremento salarial Variable +	+ Incremento salarial fijo =	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
14.900.000	16.000.000	1,25%	1,50%	2,75%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,50%	3,00%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,50%	3,25%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,50%	3,50%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,50%	3,75%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,50%	4,00%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,50%	4,25%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,50%	4,50%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,50%	4,75%
	> 24.000.000	3,50%	1,50%	5,00%



**AÑO 2023**

Consumo Anual de cemento (en Tn)		Incremento salarial Variable +	+ Incremento salarial fijo =	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,25%	2,50%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,25%	2,75%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,25%	3,00%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,25%	3,25%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,25%	3,50%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,25%	3,75%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,25%	4,00%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,25%	4,25%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,25%	4,50%
	> 24.000.000	3,50%	1,25%	4,75%

**AÑO 2024**

Consumo Anual de cemento (en Tn)		Incremento salarial Variable +	+ Incremento salarial fijo =	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,00%	2,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,00%	2,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,00%	2,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,00%	3,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,00%	3,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,00%	3,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,00%	3,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,00%	4,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,00%	4,25%
	> 24.000.000	3,50%	1,00%	4,50%

**Nota aclaratoria Tablas año 2022.**

Conocido el nivel de consumo de cemento en España en 2022, el incremento salarial variable a aplicar es del +1,25%, que se añadirá al incremento salarial fijo del +1,50%, totalizando un incremento salarial del +2,75% sobre tablas de 2021; unido a ello está el incremento del +0,50% sobre tablas 2021, no consolidable en tablas 2022. De este modo, la Tabla Definitiva del año 2022 resulta la siguiente:

**TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022 SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO  
PROVINCIA DE TOLEDO**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PAGA EXTRA	TOTAL
I	1978,06	283,13	120,14	2284,85	33146,00
II	1618,16	227,27	120,14	1885,32	27357,78
III	1314,48	176,73	120,14	1514,98	22366,39
IV	39,50	6,84	4,91	1383,25	19908,81
V	38,90	6,70	4,91	1362,22	19614,59
VI	38,42	6,40	4,91	1340,04	19324,73
VII	37,86	6,24	4,91	1319,45	19039,14
VIII	37,51	5,79	4,91	1298,85	18757,78
Aprendiz	30,09	5,03	4,91	1042,04	15400,69

Dieta Completa: 40,20 euros.

Media Dieta: 20,10 euros.



### PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

- I Personal titulado superior.
- II Personal titulado medio, jefe administrativo de 1ª, Jefe de personal, encargado general, encargado de fábrica, Jefe administrativo de 2ª, delineante superior, jefe de la S.O.C. de 2ª, jefe de compras,
- III Oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, Téc. Organiz. 1ª, Encarg. Jefe Taller, Encarg. Secc. Tecn. Organ. 2ª, Delineante 2ª, Analista 1ª, vigilante, capataz, especialista de oficio.
- IV Oficial administ. de 2ª, corredor, analista 2ª, oficial de 1ª de oficio.
- V Aux. administ. de organización, conserje, vendedores, oficial de 2ª de oficio.
- VI Aux. laboratorio, vigilante, almacenero, guarda jurado, cobrador, ayud. De ofic. especialista 1ª.
- VII Especialista de 2ª, peón especializado.
- VIII Personal de limpieza, peón ordinario.
- Botones, aprendices de 17 años de edad, aspirantes administrativo, pinches de 17 años de edad.

### TABLA DE ATRASOS PENDIENTES 2022

GRUPO PROFESIONAL	ATRASOS MES DE 1/01/ A 31/12 DE 2022
I	73,92
II	61,01
III	49,88
IV	44,40
V	43,74
VI	43,10
VII	42,46
VIII	41,83
APRENDIZ	35,29

### INCREMENTO SALARIAL DE 0,50 % 2022 ADICIONAL NO CONSOLIDABLE

GRUPO PROFESIONAL	INCREMENTO NO CONSOLIDABLE
I	161,29
II	133,12
III	108,83
IV	96,88
V	95,45
VI	994,04
VII	92,65
VIII	91,28
APRENDIZ	77,00

#### Cláusula de revisión salarial.

Debido a la incertidumbre económica actual, una vez contrastada la posible desviación entre el poder de compra de los salarios y los incrementos contemplados durante la vigencia del presente convenio, se acuerda que a partir del 1 de enero de 2025 se procederá a actualizar las tablas salariales con un incremento adicional del 1% tomando como referencia el cuadro de incrementos del año 2024.

### ANEXO II

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 30.4 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:

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

Horas anuales de Trabajo Efectivo

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**

El domicilio de la Comisión Paritaria será, indistintamente, uno de los siguientes:  
 - Agrupación de Empresarios de la Construcción y Afines; Paseo de Recaredo, 1, Toledo  
 - CC OO del Hábitat; Cuesta de Carlos V, número 1- 32 planta, Toledo.  
 - FICA UGT; Cuesta Carlos V, 1, 12 dcha, Toledo.

**ANEXO IV****Clasificación Profesional. Tabla Orientativa**

N.º	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 1. <sup>a</sup> Jefe sección organización 1. <sup>a</sup> Jefe personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general. Jefe administrativo 2. <sup>a</sup> Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sección Organización científica del trabajo 2. <sup>a</sup> Jefe compras.	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe Ventas. Jefe Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	



VI VI I	<p>Oficial administrativo 1.<sup>a</sup> Delineante 1.<sup>a</sup> Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1.<sup>a</sup> Técnico de Organización 1.<sup>a</sup> Delineante 2.<sup>a</sup> Técnico organización 2.<sup>a</sup> Práctico de topografía 2.<sup>a</sup> Analista 1.<sup>a</sup> Viajante. Capataz.</p>	3	<p>Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1.<sup>a</sup></p>	<p>Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial/ Viajante.</p>	<p>Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigones.</p>
	<p>Especialista de oficio.</p>				
VI II	<p>Oficial administrativo 2.<sup>a</sup> Corredor de plaza. Oficial 1.<sup>a</sup> de oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2.<sup>a</sup>.</p>	4	<p>Delineante 2.<sup>a</sup> Analista Laboratorio.</p>	<p>Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo.</p>	<p>Oficial 1.<sup>a</sup> 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.</p>
IX	<p>Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial de 2.<sup>a</sup> de oficio.</p>	5		<p>Auxiliar Administrativo. Dependiente. Conserje.</p>	<p>Oficial 2.<sup>a</sup> Oficio. Maquinista. Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones. Carretillero. Operador Puente Grúa. Conductor de Palas Palista de Hormigón.</p>
X	<p>Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudantes de oficio. Especialistas de 1.<sup>a</sup></p>	6	<p>Auxiliar Laboratorio.</p>	<p>Vigilante.</p>	<p>Oficial 3.<sup>a</sup> Oficio. Especialista. Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual. Operario de Máquina Sencilla.</p>



XI	Especialistas de 2ª. Peón especializado.	7	Laborante de Hormigones.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina.
XI I XI II	Peón ordinario. Limpiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.	8			Peón. Personal de Limpieza.

**ANEXO V.****Cuadro de permisos y licencias**

Motivo de la	Tiempo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj	Compl. no sal.	
licencia (*)	máximo								
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho hermanos y abuelos.	Cinco días naturales, ampliables hasta siete naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos polfíticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.



Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos y políticos.	Cinco días naturales, ampliables hasta siete naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio de la persona Trabajadora.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en Jornadas completas	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.						



Traslado (artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de Representación de personas trabajadoras.	El establecido en la norma.	Sí	El que proceda .						

(1) Media percibido en el mes anterior.

(\*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º 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, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

Toledo 16 de octubre de 2023.- El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

Nº. I.-5800