SECCIÓN QUINTA

Núm. 4.184

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Derivados del Cemento de Zaragoza

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza (código de convenio 50100455012017), suscrito el día 23 de marzo de 2018, de una parte por la Confederación de Empresarios de la Construcción de Aragón (CEAC), en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 6 de abril de 2018, requerida subsanación y presentada esta con fecha 2 de mayo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de mayo de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Las partes signatarias, integradas como representación laboral por FICA UGT de Aragón y por CC.OO. de Construcción y Servicios de Aragón, y en representación empresarial por la Confederación de Empresarios de la Construcción de Aragón (CEAC), reconociéndose mutuamente su legitimación y representatividad y estimando necesario el impulso y dinamización de la negociación colectiva en este sector de actividad, conciertan el presente convenio colectivo provincial del sector de Derivados del Cemento de Zaragoza, una vez ha sido publicado el VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, concordando en período de vigencia y observando la estructura y atribuciones de la negociación colectiva establecida en el mismo y la en la legislación laboral. En consecuencia, a la publicación del presente convenio, agotará su vigencia el texto regulador en el ámbito funcional establecido en el artículo 1 de este convenio y el ámbito territorial de la provincia de Zaragoza (BOPZ núm. 131, de 10 de junio de 2017).

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores a su servicio de Zaragoza y provincia que se rigen por el convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relacionan:

• Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

• Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos. Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en

masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

• Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 2. *Duración, vigencia, denuncia y prórroga.*

La duración del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2020, y entrará en vigor a partir de su publicación en el BOPZ, excepto en las materias en las que el mismo especifique una vigencia distinta. Sus efectos económicos en cuanto a las tablas salariales se retrotraerán al 1 de enero de cada año en los que tiene vigencia el convenio.

A partir de la finalización de su vigencia, el convenio se prorrogará de año en año y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, como mínimo, con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. No obstante lo anterior, y en aras de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que se publique un nuevo convenio.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas salariales, y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto.

Artículo 4. *Tablas salariales, incrementos y revisión.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, es materia reservada para la negociación colectiva en los convenios provinciales o autonómicos la elaboración de las tablas salariales, así como sus revisiones, por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del convenio general, por lo que, junto al presente convenio colectivo, se anexan las tablas salariales provisionales de aplicación (anexo I). Para fijar las tablas salariales se ha cumplido lo establecido en la disposición final primera del VI convenio general de Derivados del Cemento, publicado en el BOE núm. 76, de 28 de marzo de 2014, de acuerdo con lo que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2017 por comisión paritaria de interpretación del VI convenio general de Derivados del Cemento y publicado en el BOE núm. 82, de 6 de abril de 2017. Para fijar el incremento de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se estará a lo establecido en la disposición final primera del VII convenio general de Derivados del Cemento y a los acuerdos de la comisión negociadora del mismo o acuerdo sustitutorio del mismo.

Artículo 5. *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.*

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

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo provincial del sector de Derivados del Cemento de Zaragoza, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA), o acuerdo que lo sustituya, asumiéndose en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

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

Artículo 6. *Absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisdiccional, convenio colectivo, sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa, con la excepción hecha en plus de asiduidad y plus de transporte. Siendo, por lo tanto, de aplicación en esta materia lo regulado al efecto en el artículo 59 del VII convenio general de Derivados del Cemento.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Serán respetadas las situaciones personales que superen a lo pactado en el presente convenio.

Artículo 8. *Comisión mixta paritaria.*

A los efectos del presente convenio, y para dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombrará una comisión mixta de interpretación y estudio, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad. Dicha comisión estará integrada por un representante de cada una de las centrales que firman el convenio y por igual número de personas de CEAC, cuyos nombres figuraran en el acta correspondiente. Dichos representantes serán elegidos entre quien hayan formado parte de la comisión negociadora del presente convenio.

Los acuerdos de la comisión requerirán, para ser válidos, la conformidad de la mitad más uno de sus vocales.

La dirección, a efectos de notificaciones, de la comisión mixta paritaria será la de cada una de las partes firmantes del convenio:

• CC.OO. de Construcción y Servicios de Aragón (paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, Zaragoza).

• FICA UGT de Aragón (calle Costa, 1, 2.ª planta, Zaragoza).

• Confederación de Empresarios de la Construcción de Aragón (CEAC) (plaza de Roma, F-1, planta 1.ª, oficina núm. 8, Zaragoza).

Artículo 9. *Funciones de la comisión mixta paritaria.*

La comisión mixta paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo.

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

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración, en el seno del ámbito de aplicación del presente convenio, del registro de Mediadores y Árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Recepción y registro de calendarios en los que se establezca una distribución irregular de la jornada.

f) Comprobación, valoración y evacuación de informe de circunstancias concurrentes en relación con las solicitudes empresariales de suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las actuaciones en el ámbito administrativo y jurisdiccional previstas en la legislación vigente.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión mixta paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) de este mismo artículo, hará llegar a la comisión mixta de interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

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

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

En todo caso, las resoluciones de la comisión mixta de interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 10. *Forma del contrato.*

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

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

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajo, y en todo caso las condiciones esenciales de contratación.

Se consideran condiciones esenciales la fijación en el contrato de los siguientes aspectos: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito del trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total mensual y anual inicialmente pactada, la jornada establecida y la expresión literal del convenio colectivo aplicable.

Artículo 11. Período de prueba.

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

Grupo 1: Seis meses.

Grupos 2 y 3: Tres meses.

Grupo 4: Dos meses.

Grupos 5, 6 y 7: Un mes.

Grupo 8: Quince días.

2. Durante el período de prueba el trabajador o trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que le haya sido asignado, 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.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

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

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

Artículo 14. *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos*.

1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado:

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

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y, por lo tanto, no habituales.

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

B) Contenido y régimen jurídico:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial.*

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

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

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

Artículo 16. *Contrato en prácticas y de formación.*

En la regulación de los contratos en prácticas y de formación se estará a lo regulado en el artículo 22 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento. Las retribuciones correspondientes a dichas modalidades contractuales figuran en las tablas salariales del presente convenio. En ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento vigentes en cada momento.

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

1. Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador o 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. 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 se 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. *Finiquitos.*

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

Una vez firmado por el/la trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios, quedando no obstante a salvo los atrasos por firma de convenio.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador o trabajadora, no será de aplicación el párrafo primero.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 19. *Clasificación profesional.*

Respecto a la clasificación profesional, se estará a lo establecido en el capítulo V, "Clasificación Profesional", del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento (BOE de 5 de enero de 2018) que viene a sustituir a los anexos I (VI) y II (secciones primera y séptima) de la Ordenanza laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica.

Es de aplicación lo dispuesto en el artículo 59 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento en cuanto a que a los efectos de lo previsto en el capítulo V citado, "Clasificación Profesional", pueden 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 solo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 20. *Antigüedad.*

Las partes firmantes del I convenio colectivo general acordaron la supresión definitiva del complemento personal de antigüedad y ya establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación, manteniéndose el importe que, por el complemento personal de antigüedad tuviese cada trabajador, invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, sin sufrir modificación en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con el contrato del trabajador afectado.

Artículo 21. *Conceptos retributivos.*

La retribución anual pactada en este convenio para cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los demás complementos que se indican en los artículos siguientes.

Artículo 22. *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada uno de los niveles/grupos que en las mismas se indican y se devengarán los trescientos sesenta y cinco días del año (o trescientos sesenta y seis, en caso de año bisiesto).

Artículo 23. *Plus de asiduidad.*

Al salario base se adicionará, en concepto de complemento salarial, un plus de asiduidad en la cuantía que se determina en las tablas salariales anexas.

Este plus será devengado de lunes a sábado, inclusive, salvo festivos, por jornada efectivamente trabajada.

Los sábados se abonarán tanto si se trabajan como si no, exceptuando el sábado en el que recaiga una fiesta.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o

técnico de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, delegadas y delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones en vigor.

Las horas extraordinarias que se trabajen excediendo de la jornada pactada en este convenio se abonarán de acuerdo con los importes de los distintos tipos de horas extraordinarias y categorías que se especifican en las tablas salariales anexas y que han sido fijados considerando la inclusión del "módulo de gratificaciones extraordinarias y vacaciones" que establecía el convenio colectivo general de Derivados del Cemento, en el importe de las pagas extraordinarias y de vacaciones que compensa globalmente las diferencias que pudieran establecer por aplicación de normas de cálculo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, convenio general de Derivados del Cemento, sentencias o cualquier otra norma de aplicación.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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. 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 dichas pagas será la establecida para cada categoría en el anexo I de este convenio, incrementada, cuando proceda, con la antigüedad personal consolidada.

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.

Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base establecido en este convenio.

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

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

—Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

CAPÍTULO V

Indemnizaciones y suplidos

Artículo 27. *Plus de transporte.*

A todo el personal afectado por este convenio se le abonarán las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas por día de trabajo efectivo, como compensación y para suplir los gastos originados por el concepto de transporte, salvo cualquier otro acuerdo mutuo entre empresa y trabajadores.

Artículo 28. *Dietas/medias dietas.*

La cuantía de las dietas a que se refiere el artículo 57 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento será igual para todos los grupos profesionales, fijándose su importe, a partir de la publicación del presente convenio, en

54,20 euros diarios las dietas completas y en 24,67 euros diarios la media dieta, siempre que el desplazamiento se efectúe dentro de la península. Si dicho desplazamiento se efectúa fuera de la península, la cuantía de las dietas se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, no pudiendo ser inferior en ningún caso a los importes anteriores. Asimismo, las demás condiciones del traslado en este último caso se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes interesadas.

Artículo 29. *Ropa de trabajo y utensilios.*

Las empresas afectadas por este convenio entregarán al personal a su servicio dos monos o buzos o chaquetillas y pantalón, y a los mecánicos, tres, cuyo uso será obligatorio. Serán entregados en los meses de Enero y julio, salvo para los mecánicos que serán enero, mayo y septiembre. En la elección de la ropa de trabajo participará un representante de los trabajadores.

Si el mono o buzo entregado no respeta las características de idoneidad para su uso y de dignidad del trabajador se entenderá como no entregado y el trabajador afectado podrá negarse a usarlo.

La citada obligación de entrega de ropa de trabajo, podrá sustituirse por la percepción de cuantía económica equivalente cada seis meses, que será de 61,62 euros a partir de la publicación del presente convenio. Esta posibilidad no podrá hacerse efectiva si la ropa de trabajo fuere necesaria como parte de la protección del trabajador frente a los riesgos laborales del trabajo, o tuviera la condición de equipo de protección individual.

Las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores los utensilios adecuados para su protección y seguridad y cada vez que sea necesaria su reposición, los cuales deberán ser utilizados por los trabajadores en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como lo que se establezca en desarrollo del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 30. *Complemento de enfermedad y accidente.*

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

a) Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 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 por 100 tomando la media de los doce meses anteriores al período que se liquida, más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del decimosexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100 por 100 desde el primer día y 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: Absentismo = (horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado/horas teóricas laborales del período considerado por número de trabajadores de plantilla) x 100.

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control. Caso de no existir representantes legales, 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 presente artículo aunque su índice sea superior al 3 por 100.

Artículo 31. *Muerte e invalidez.*

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 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: 50.000 euros.

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

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la publicación del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

Condiciones de trabajo

Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas, por aplicación del artículo 34 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

Artículo 33. *Distribución de la jornada y calendario laboral.*

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

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá 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 la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

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 presente convenio y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

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

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

a) En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas.

b) 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 podrán ser modificados, con carácter general, 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 o trabajadora 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 I del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento o acuerdo posterior que lo sustituya.

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 se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

7. Durante el año 2018, y con carácter supletorio, en defecto de acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, a los efectos de alcanzar en cómputo anual una jornada efectiva de 1.736 horas de trabajo que establece el artículo 32 del convenio, así como el artículo 34 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, se considerarán festivos los días siguientes: 2 y 30 de abril, 11 de octubre, 2 de noviembre y 7, 24, 26, 27, 28 y 31 de diciembre. La festividad del 11 de octubre solo será aplicable, salvo pacto en contrario, en la capital. En el resto de la provincia se sustituirá por el día anterior o posterior al de la festividad del patrón o patrona de cada localidad, que pasará a ser el inmediato a esa fecha en caso de que tal día fuera sábado, domingo o festivo. Se adjunta modelo de calendario laboral para el año 2018 como anexo II del presente convenio.

Artículo 34. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a veintidós días laborables, excluidos sábados, de vacaciones anuales retribuidas, iniciándose siempre su disfrute en día laborable.

Las vacaciones se abonarán según establece el presente convenio y de conformidad con las tablas salariales anexas, más antigüedad.

La distribución de los turnos de vacaciones se realizará de acuerdo entre el comité de empresa o delegados de personal y la dirección de la misma, teniendo en cuenta los turnos y grupos profesionales dentro de cada sección, y se comunicará a los trabajadores antes del 30 de abril. Se procurará que las vacaciones se disfruten dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 35. *Fiestas.*

Tendrán la consideración de abonables y no recuperables todas las fiestas que figuren en el calendario laboral oficial.

Artículo 36. *Pago de haberes.*

El pago de haberes será mensual y se abonará como máximo dentro de los cuatro primeros días hábiles siguientes a su devengo, teniendo el trabajador derecho a anticipos semanales o quincenales a cuenta y respetándose las condiciones más beneficiosas que estuvieran pactadas.

Artículo 37. *Suspensión temporal de los contratos de trabajo.*

Procedimiento. Las partes firmantes acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento cuando las circunstancias así lo determinen:

1. Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando las existencias superen los dos meses de “stock” de producción en cualquier fecha del año.

b) Excepcionalmente, las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los treinta días de “stock”, aun cuando no superen los dos meses de producción, si previamente la comisión mixta paritaria de interpretación del presente convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la empresa y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal ni efectuar horas extraordinarias.

3. En caso de efectuarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma: La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la entidad gestora y la empresa, no podrá superar en ningún caso la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

4. La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio se aplicaran nuevas normas, estas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

5. Todas las peticiones que se cursen deberán hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

6. Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla, deberá aplicarse dentro del mismo grupo del personal un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

7. La encargada de coordinar todas las actuaciones será la comisión mixta paritaria de interpretación del presente convenio, en su ámbito funcional, que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CAPÍTULO VII

Derechos y obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 38. *Inclemencias climatológicas.*

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

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

Artículo 39. *Acumulación horas sindicales.*

Los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de crédito mensual en uno o varios de ellos, previa comunicación al empresario.

Artículo 40. *Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, y por movilidad del personal en el sector, se acuerda que en el ámbito de este convenio

colectivo podrán ser elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Artículo 41. *Comité de seguridad y salud y delegados de prevención.*

Los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores constituirán un comité de seguridad y salud para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Las funciones y atribuciones de dicho comité serán, aparte de las que la ley le atribuye y las que en un futuro el desarrollo del convenio colectivo general de Derivados del Cemento les pueda otorgar, las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las prescripciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de seguridad e higiene, o instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección, individuales o colectivas, para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad y salud de los informes o planes que pudieran elevarse a estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones y modificaciones pertinentes al plan de seguridad establecido.

e) El comité de seguridad y salud estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra. Los delegados y delegadas de prevención serán designados entre la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Los comités se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo; las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por el secretario, o por la mayoría simple de sus miembros.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario semanal para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

f) En las empresas de hasta treinta trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá dos delegados de prevención, que serán elegidos por y entre los delegados de personal.

Artículo 42. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a dos años, siempre que este sea como consecuencia de conducir el vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, las empresas se comprometen a mantener el puesto de trabajo de la siguiente manera:

a) El primer mes será de vacaciones. En el caso de que ya las hubiese disfrutado, se incrementará un mes en el apartado b).

b) Cinco meses trabajando en la empresa en otro puesto de trabajo, sin disminución de su categoría y salario correspondiente.

c) El resto del tiempo que dure la retirada del permiso de conducir se concederá excedencia forzosa hasta un máximo de dos años, sin perjuicio de que teniendo las empresas otro puesto de trabajo disponible no utilicen los servicios del chófer sancionado. Si durante el período de excedencia la empresa precisa realizar alguna contratación externa, compatible con la capacidad del trabajador en excedencia, tendrá este preferencia para ocupar ese puesto.

d) Las empresas se comprometen a una vez que le sea levantada la sanción de retirada de carné, a readmitir al trabajador en la misma categoría que tenía con anterioridad a la citada sanción, de acuerdo con el apartado c).

Todas las cláusulas del presente artículo quedan sin vigor cuando la retirada del carné sea motivada por embriaguez del conductor.

Artículo 43. *Multas y sanciones de tráfico no imputables al conductor.*

Todas las multas y sanciones de tráfico que no sean imputables al conductor, serán responsabilidad de la empresa.

Artículo 44. *Ayuda a comida.*

Cuando por circunstancias de trabajo el trabajador se encuentre en la zona de extrarradio y no tenga tiempo de realizar la comida en su domicilio o lugar habitual, la empresa, previo justificantes de la factura del restaurante donde efectuara la comida, abonará su importe hasta una cantidad máxima de 12,06 euros. Se considera extrarradio los límites que las empresas tienen establecidos como fuera del casco urbano.

Artículo 45. *Asistencia a consulta.*

Se reconoce la disponibilidad para asistir a consulta médica siempre que se comunique con antelación esta necesidad y posteriormente se acredite la asistencia a la misma. Durante las horas de ausencia por este concepto se retribuirá al trabajador con salario base de convenio y antigüedad consolidada, devengando asimismo el plus de transporte y plus de asiduidad siempre que haya alguna hora trabajada en esa jornada.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 46. *Permisos y licencias.*

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

Artículo 47. *Disposiciones comunes para las excedencias.*

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

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

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

Artículo 48. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 49. *Excedencia voluntaria y por cuidado de hijos menores.*

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años, computable a efectos de antigüedad, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador o trabajadora para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos

progenitores trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

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

Artículo 50. *Excedencia especial.*

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

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

CAPÍTULO IX

Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

Artículo 51. *Asistencia sanitaria.*

Las empresas asumen el compromiso de que todos los trabajadores afectados por este convenio lleven a cabo un reconocimiento médico anual adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito.

Artículo 52. *Premio de jubilación.*

Teniendo en cuenta las especiales características de penosidad que comporta el ejercicio de las actividades profesionales del sector de Derivados del Cemento, las partes signatarias de este convenio instan al Gobierno para que promueva la reducción de la edad mínima para la jubilación de sus trabajadores.

Sin perjuicio de lo expuesto, las empresas satisfarán a todos aquellos trabajadores que llevaren trabajando un período ininterrumpido de un año, y siempre que se trate de jubilación anticipada, un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

—Anticipando dos años su edad ordinaria de jubilación, tres mensualidades del salario base del convenio.

—Anticipando un año su edad ordinaria de jubilación, dos mensualidades del salario base del convenio.

CAPÍTULO X

Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Artículo 53. *Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.*

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo y acuerdan una serie de objetivos recogidos en el artículo 107 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, “Igualdad de oportunidades y planes de igualdad sectoriales”, a los que, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa en vigor, será de aplicación en el ámbito funcional y territorial de este convenio.

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 doscientos cincuenta 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 esta.

Con esa finalidad, el VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento recoge una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el fin de facilitar a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007 a los que nos remitimos en este convenio.

Artículo 54. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios de respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, 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 protocolo de prevención en los casos de acoso viene regulado en el artículo 108 del VII convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento y a él nos remitimos en toda extensión. No obstante, reproducimos el artículo 108, en su punto 2. Ámbito personal: se establece que el 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.

Definiciones:

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.

b) Acoso sexual:

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

c) Acoso por razón de sexo:

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

d) Actos discriminatorios:

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

Cláusulas adicionales

Primera. — Las tablas de retribuciones anexas al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar entre las partes. A la firma

entre las partes del presente texto se acompañan las tablas salariales, en aplicación del artículo 4 del presente convenio, tablas anexas al documento.

Segunda. — El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre cuando este garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores a aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera. — En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general de Derivados del Cemento, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Cuarta. — Las partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA (*)	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP. CONVEN.	COMP. TRAB.	COMP NO SAL.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior.
(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requisitos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

ANEXO I – TABLAS SALARIALES

	Salario Base Mes / Día	Paga Extra Ver / Nav	Vacaciones	Anual
GRUPO 1:				
Ingeniero/a y Arquitecto/a Titulados	2.059,75	3.129,13	3.104,29	35.235,68
GRUPO 2:				
Périto y Ayudante de Ingeniero/a Jefe/a de primera Administrativo Jefe/a de segunda Administrativo Ayudante Técnico Sanitario Encargado/a general de fabrica Encargado/a Delineante o dibujante proyectista	1.475,21	2.380,85	2.356,02	26.560,52
GRUPO 3:				
Encargado/a de sección Delineante o dibujante de primera Oficial/a de primera Administrativo Viajante	1.315,22	2.154,91	2.130,08	24.122,17
Jefe/a de taller Contramaestre	43,19	2.154,91	2.130,08	24.122,17

	Salario Base Mes / Día	Paga Extra Ver / Nav	Vacaciones	Anual
GRUPO 4:				
Delineante o dibujante de segunda Oficial/a de segunda Administrativo Corredor/a o vendedor/a	1.218,53	2.032,38	2.007,57	22.688,56
Oficial/a de primera de oficio	40,02	2.032,38	2.007,57	22.688,56
GRUPO 5:				
Calcador/a Conserje Auxiliar de telefonista	1.131,52	1.922,69	1.897,83	21.405,37
Oficial/a de segunda maquinista	37,15	1.922,69	1.897,83	21.405,37
GRUPO 6:				
Enfermero/a, guarda jurado, vigilante Almacenero/a, pesador/a, ordenanzas Listero/a,cobrador/a Especialista	1.114,32	1.901,22	1.876,38	21.153,26
Oficial/a de tercera (ayudante)	36,59	1.901,22	1.876,38	21.153,26
GRUPO 7:				
Portero/a	1.097,88	1.879,65	1.854,81	20.901,40
Peón/a Especialista	36,05	1.879,65	1.854,81	20.901,40
GRUPO 8:				
Personal de limpieza	1.046,63	1.832,24	1.807,43	20.200,35
Peón/a	34,37	1.832,24	1.807,43	20.200,35

HORAS EXTRAORDINARIAS	PRIMERA HORA CADA DIA	RESTANTES HORAS CADA DIA
Grupo 3	12,38	14,93
Grupo 4	11,77	14,28
Grupo 5	10,46	11,91
Grupo 6	10,03	11,29
Grupo 7	9,37	10,75
Grupo 8	8,91	10,11

Jefe/a de equipo: euros más diarios que los que corresponden a su categoría	1,25
Plus de asiduidad	9,36
Plus de transporte	3,33
Dieta completa	54,20
Media dieta	24,67
Ayuda comida	12,06
Ropa de trabajo (semestral)	61,62

TABLA DE RETRIBUCIÓN DE CONTRATO DE FORMACIÓN

	Salario Día	Pagas Extra	Vacaciones	Anual
PRIMER AÑO	31,12	1.639,29	1.614,47	17.983,95
SEGUNDO AÑO	32,97	1.713,89	1.689,06	19.041,78

Artículo 28

Dieta completa	54,20
Media dieta	24,67

Artículo 44

Ayuda comida	12,06

Artículo 29

Ropa de trabajo (semestral)	61,62

ANEXO II

Calendario Derivados del Cemento Zaragoza - 2018

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	**6**	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	**29**	**30**	31	

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	**15**	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	**11**	**12**	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	**2**	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	**6**	**7**	**8**	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	**25**	**26**	**27**	**28**	29	30
31						

Festivo nacional

Festivo Autonómico

217 días de jornada

Festivo local en Zaragoza capital

Ajuste jornada convenio, 10 días

Nota: **Con el fin de adecuar el calendario a la jornada laboral establecida en 1736 horas, se pactan 10 días festivos, ademas de los dos días de festividad local y 22 días laborables de vacaciones. La festividad del 11 de octubre sólo será aplicable, salvo pacto en contrario, en Zaragoza capital. En el resto de la provincia, se sustituirá por el día anterior o posterior de la festividad del patrón o patrona de cada localidad del centro de trabajo, que pasará a ser el inmediato a esa fecha en caso de que tal día fuera sábado, domingo o festivo.**