

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/02402 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL, para su centro de trabajo de molienda de cemento del Puerto de Sagunto. Código: 46100041012010.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del VIII convenio colectivo de la empresa Cementval Materiales de Construcción, SL para su centro de Trabajo de molienda de cemento del Puerto de Sagunto.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 27 de octubre de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el delegado de personal, y de otra, por la representación de la mercantil Cementval Materiales de Construcción, SL, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO



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

València, a 7 de febrero de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



VIII CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL CENTRO DE TRABAJO "MOLIENDA DE CEMENTO DE PUERTO DE SAGUNTO" DE LA EMPRESA CEMENTVAL MATERIALES DE CONSTRUCCION, S.L.

TITULO PRELIMINAR

PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio colectivo lo concierne de una parte D. Víctor Manuel de Nalda López como representación social y de otra parte D. Álvaro Torregrosa Roselló y Dña. Alejandra Serrano López como representación empresarial.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que prestan o puedan prestar sus servicios en el centro de trabajo "Molienda de Cemento de Puerto de Sagunto" de CEMENTVAL MATERIALES DE CONSTRUCCION, S.L.

Quedará exceptuado de este ámbito el personal de alta dirección, que de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.a) del artículo número 2 del Estatuto de los Trabajadores, tenga una regulación de sus relaciones laborales de carácter especial, supeditándose a dicha regulación o las condiciones pactadas individualmente con la Empresa.

En las materias que no resultan reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo estatal sobre cobertura de vacíos del sector cementero, en tanto esté vigente; y en lo no regulado por este, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.023, es decir, dos años, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.



Artículo 3.- Denuncia y prórroga.

A la conclusión de la vigencia pactada, las partes acuerdan que se tendrá por denunciado para su revisión el presente convenio de forma automática.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4.- Disposición derogatoria

El presente convenio colectivo deroga en su integridad al VII Convenio Colectivo del centro de trabajo "Molienda de Cemento de Puerto de Sagunto" de CEMENTVAL MATERIALES DE CONSTRUCCION, S.L.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la Jurisdicción competente, a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido, manteniéndose vigente en todas aquéllas cláusulas no consideradas nulas, en tanto en cuanto la Comisión Negociadora renegocia el contenido no válido de dichas cláusulas."

Artículo 6.- Cláusula de compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Las condiciones pactadas en este convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que rigiesen con anterioridad al mismo por imperativo legal o convenio colectivo.

En consecuencia, son compensables todas las mejoras, pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica concedida por la empresa.

Artículo 7.- Comisión Paritaria de Interpretación y vigilancia.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia integrada por un representante de cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio, es decir, representante de la empresa y representante de los trabajadores.



Serán funciones generales de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) La interpretación de este Convenio, como un todo orgánico.

b) La mediación entre las partes, interviniendo con carácter preceptivo y previo en los conflictos que puedan surgir ante la posible acción ante el orden jurisdiccional competente. Corresponderá a la parte que decida iniciar acciones, la convocatoria de la Comisión Paritaria para plantear el conflicto y las alternativas de solución, debiendo reunirse la misma, como máximo, dentro de los siete días siguientes a la convocatoria. A estos efectos y si todas las partes así lo solicitan, la Comisión Paritaria podrá designar a un árbitro o árbitros para la solución de cualquier conflicto por la vía de arbitraje.

Para que la Comisión se considere válidamente constituida será necesaria la presencia de un miembro por cada parte que la componen. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde en la primera reunión que celebre.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, 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. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

Exposición del problema o conflicto.

Argumentación.

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 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía jurisdiccional competente. En caso de desacuerdo de las partes, se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos previsto en el VI Acuerdo de Solución



Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

De cada reunión se levantará el Acta correspondiente, que será firmada por ambas representaciones.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Empresa. En este sentido, la Empresa desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los representantes de los trabajadores.

Para ello, podrá establecer, con la correspondiente información a los representantes de personal, entre otros aspectos, sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal, etc.

El objetivo de la organización de la Empresa es alcanzar un nivel óptimo de eficiencia de todos los servicios, en la correcta utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- c) Profesionalización de los trabajadores.
- d) Adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) Racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) Respetar los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que la desarrolla.

CAPITULO TERCERO

Artículo 9.- Clasificación profesional

El presente sistema de clasificación profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas funciones o especialidades profesionales.

La clasificación profesional se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación



y aplicación de criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional que resulte prevalente.

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.

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

Las categorías o puestos de trabajo vigentes en el momento de la firma de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en cinco divisiones funcionales: Administración y Venta, Calidad; Operación; Mantenimiento, y Transporte.

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

Conocimientos: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como, la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Autonomía: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Mando: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o



menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

Artículo 10.- Grupos profesionales

10.1.- Grupo profesional 1

Criterios generales.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en base a su formación como titulados superiores, titulados medios o mandos con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

A los efectos de este grupo la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral o, en su caso, conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Formación.- Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos equivalentes, equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad.
5. Responsabilidad y dirección de la explotación de redes de servicios informáticos o del conjunto de servicios de procesos de datos.
6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
7. Funciones que suponen la responsabilidad de dirigir y supervisar los servicios médicos de la empresa o



grupo de empresas.

8. Tareas técnicas de muy alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídica-laboral y fiscal, etcétera.

9. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar, supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etcétera, o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejan las agrupaciones.

10. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía, bajo directrices y normas, que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

11. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

12. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

13. Actividades que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

14. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

15. Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

16. Tareas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar listados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

17. Tareas técnicas, administrativas o de organización de gestión de compra de bienes convencionales o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10.2.- Grupo profesional 2

Criterios generales.- Aquellos operarios que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de éstos, encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.



Formación.- Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Técnico especialista, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de corresponsabilidad comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando intermedio superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporciona las soluciones requeridas.
4. Trabajos de I+D de proyectos complejos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
5. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de su mando en la intervención de las mismas.
6. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del Analista de la explotación de aplicación informática.
7. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
8. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales, con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
9. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados según instrucciones de un mando superior. (Terminales, microordenadores, etcétera.)
10. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las



máquinas vehículos de que se disponen.

11. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materia, equipos, herramientas, evacuaciones, etcétera, realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

12. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa en base a planos, tolerancia, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes sobre donde exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

14. Tareas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

15. Tareas técnicas de todas clases de proyectos, reproducciones o detalles, bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando, y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

10.3.- Grupo profesional 3

Criterios generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de personal con mando o de más alta cualificación dentro del esquema de mando de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, con conocimientos profesionales, y con un período de adaptación.

Formación.- Técnico auxiliar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etcétera, con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.



2. Tareas de análisis y determinación de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

3. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y clasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

4. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea de proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

5. Tareas de cálculos de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etcétera, desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

6. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajos de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras realización de zanjas, etcétera generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

7. Tareas de Conductor/Mecánico.-

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase " C + E ", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación con remolque/semirremolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir , si se le exigiere, en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía, siendo su obligación entoldar, atar, desatar y desentoldar el vehículo o participar activamente en estas operaciones si no pudiese hacerlas él solo, así como en el montaje y desmontaje de arquillos, si los tuviera el vehículo, siempre que cuente con los medios humanos ó mecánicos para realizar estas funciones. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Así mismo cumplimentará todos los trámites administrativos, en oficinas públicas y privadas, para la comprobación y realización del transporte. En aquellos casos en que el transporte se realice "portes debidos", cobrarán el



importe de los mismos salvo orden en contrario de la empresa

Obligaciones específicas de los conductores:

Además de las generales de su categoría, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

1.- Cuando conduzca vehículos - cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten

10.4.- Grupo profesional 4

Criterios generales.-Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, de profesionales con más alta cualificación, con formación o conocimientos elementales y que pueden necesitar de un período de adaptación.

Formación.-La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas.-En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de mecanografía, con buena presentación del trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

2. Tareas de control y regulación de los procesos dentro de una unidad de producción que generan



transformación de productos.

3. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgaste de útiles, defectos, anomalías, etcétera, reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

4. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

5. Tareas de preparación y operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

7. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etcétera.

8. Tareas técnicas, administrativas, de organización o de laboratorio de ejecución práctica, desarrolladas según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etcétera, con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, bajo la supervisión directa de un Oficial de primera o mando superior.

10. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etcétera con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

11. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

10.5.- Grupo profesional 5

Criterios generales.- Estarían incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación.- Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente.



Tareas.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas elementales de electrónica, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Trabajos de reprografía en general, reproducción y calcado de planos. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografía que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
5. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
6. Realización de análisis elementales y rutinarios de fácil comprobación, funciones de tomas y preparación de muestras para análisis.
7. Tareas elementales de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificados de soldaduras de conexión.
8. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras o similares).
9. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado y otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etcétera.
10. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
11. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
12. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
13. Tareas que impliquen el recibir, pesar, comprobar, ordenar y colocar, las mercancías de uso en fábrica,



bajo la supervisión de un mando superior.

14. Tareas de despachos de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o terminales, al efecto del movimiento diario.

15. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

16. Tareas manuales.

17. Tareas de carga y descarga.

18. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

19. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, telefonista y recepcionista.

20. Tareas de operación de equipos télex y fax.

21. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

22. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o con poca elaboración, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

23. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.



A título orientativo, cada grupo profesional, comprende los siguientes puestos de trabajo:

Grupos	Administración y Venta	Calidad	Operación	Mantenimiento	Transporte
1	Director de Fábrica Director técnico (todos). Director comercial Jefe administrativo Titulados y Licenciados superiores. Titulados medios . Delegados de Ventas	Jefe Laboratorio Jefe Administrativo 2. Encargado de Laboratorio	Jefe de Producción	Jefe de Mantenimiento	
2			Encargado de Sección Molinero 1ª ejerciente	Mantenimiento: Oficial 1. Eléctrico, Mecánico.	
3	Oficial 1. a Administrativo . Basculista 1ª .	Laborante 1ª	Molinero 1ª Palista 1ª		
4	Oficial 2. a Administrativo Basculista 2ª	Técnico Laboratorio B. Laborante de 2ª.	Operario Servicios Generales 1ª Molinero 2ª Ensacador 1ª Palista 2ª	Mantenimiento Oficial 2. Eléctrico, Mecánico,	
5	Auxiliar Administrativo .		Carretillero Ensacador 2ª Peón Servicios Generales		

Para cada uno de los puestos de trabajo incluidos en esta tabla se ha elaborado una descripción del



puesto de trabajo que describe las principales funciones y tareas del mismo.

Artículo 11.- Polivalencia funcional

Debido a las necesidades de la empresa ambas partes acuerdan, establecer la polivalencia funcional.

Como compensación a esta polivalencia funcional el trabajador percibirá un complemento de puesto de trabajo denominado "complemento por polivalencia funcional". Dicho complemento al ser de índole funcional y depender exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional no tendrá el carácter de consolidable.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 12.- Periodo de prueba.

El período de prueba, al cual no renuncia la Dirección en ningún caso, tendrá la duración siguiente:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- b) Personal no cualificado: 15 días.
- c) Resto de personal: Dos meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la resolución citada, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, en cualquier caso.



CAPÍTULO QUINTO

Artículo 13.- Contratación.

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la normativa laboral general de aplicación y en el Acuerdo.

Artículo 14.- Modalidades de contratación

El convenio obliga a la Empresa y a sus trabajadores/as a regirse por el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero en dicha materia.

CAPÍTULO SEXTO

Artículo 15.- Conceptos retributivos:

La retribución estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento por alteración de horario y/o turno
- Plus de turnicidad 1.
- Plus de turnicidad 2.
- Plus disponibilidad horaria y localización inmediata.
- Gratificaciones Extraordinarias y vacaciones.
- Dietas
- Horas complementarias pactadas y de aceptación voluntaria.

Se completará esta retribución, en el caso de exceder la jornada normal, con el abono de horas extraordinarias.

Esta relación globaliza las retribuciones que por cualquier causa pudieran percibirse durante la vigencia de este convenio, sin más variaciones que las motivadas por la aplicación de cada concepto a la situación concreta de cada trabajador, en función de la propia naturaleza definida en los artículos siguientes.

Artículo 16.- Salario base.

Su cuantía viene determinada en función de los niveles profesionales establecidos en el sistema de Clasificación Profesional del artículo 8 del presente convenio colectivo y por la tabla salarial del Anexo I de este convenio. Se devengará por jornada de trabajo y también proporcionalmente durante los domingos,



festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 17.- Complemento por polivalencia funcional

Este complemento retribuye las características específicas del puesto de trabajo que desempeñe cada trabajador, y la aceptación de la movilidad funcional.

Su cuantía viene determinada por categorías profesionales en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Las cuantías determinadas para este concepto quedarán integradas desde el mes de enero 2.023 en el salario base.

Artículo 18.- Complemento por disponibilidad en el descanso en jornada continuada.

Este complemento compensa las alteraciones que se puedan producir por motivos organizativos o de la producción en el horario establecido para el descanso de 15 minutos en las jornadas diarias continuadas que excedan de 6 horas. También compensará la posible falta de disfrute por motivos excepcionales.

Su cuantía viene determinada por categorías profesionales en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Las cuantías determinadas para este concepto quedarán integradas desde el mes de enero 2.023 en el salario base.

Artículo 19.- Complemento por alteración del horario y/o turno.

Este complemento compensa las alteraciones que se puedan producir por motivos organizativos o de la producción en el horario y/o turno establecido.

Su cuantía viene determinada por categorías profesionales en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Artículo 20.- Plus de responsabilidad.

Este complemento de puesto de trabajo será percibido por aquellos trabajadores que realicen las funciones de molinero y mantenimiento en horario a turnos y viene a compensar la asunción de responsabilidades en el horario nocturno por la falta de encargado.

Su cuantía viene determinada por categorías profesionales en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Las cuantías determinadas para este concepto quedarán integradas desde el mes de enero 2.023 en el



salario base.

Artículo 21.- Plus de Laboratorio.

Los trabajadores adscritos al departamento de laboratorio en calidad profesional de laborantes, percibirán el complemento que se detalla en las tablas salariales que se anexionan al presente Convenio y que vendrá dado para las características propias del puesto de trabajo.

Las cuantías determinadas para este concepto quedarán integradas desde el mes de enero 2.023 en el salario base.

Artículo 22 - Plus de turnicidad 1.

Este plus se abonará a todos los trabajadores cuyo trabajo se desarrolle en turnos de mañana y tarde y su cuantía se establece para cada turno normal y categoría según el cuadro del Anexo I.

Este complemento no es consolidable ni tiene el carácter de condición más beneficiosa y su percepción está limitada al tiempo durante el que, efectivamente, cada trabajador desempeñe turnos rotativos, cesando en su percepción al ser destinado en razón de aplicar la movilidad funcional o por cualquier otra causa a un puesto de trabajo que no esté clasificado como trabajo a dos turnos rotativos.

Cuando un trabajador realice horarios mixtos (a turnos rotativos parte de los días y jornada partida o no rotativa en otros) sólo se percibirá durante los días de turno rotativo y no cuando trabaje horarios distintos; en ningún caso se genera derecho al cobro en horario partido o jornada de verano, aunque el horario sea coincidente con el de turno de mañana.

Por la misma razón, cuando un trabajador que habitualmente no preste su trabajo en turnos pase a desempeñar trabajos en dicha modalidad, percibirá este complemento en las condiciones establecidas.

Se considerará que un trabajador de jornada normal tiene derecho a cobrar este complemento de turnicidad cuando sustituya en el puesto a un trabajador con este derecho.

Su cuantía viene determinada por categorías profesionales en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.



Artículo 23.- Plus de turnicidad 2.

Este plus se abonará a todos los trabajadores cuyo trabajo se desarrolle en turno de mañana, tarde y noche y su cuantía se establece para cada turno normal y categoría según el cuadro del Anexo I.

Este complemento no es consolidable ni tiene el carácter de condición más beneficiosa y su percepción está limitada al tiempo durante el que, efectivamente, cada trabajador desempeñe turnos rotativos, cesando en su percepción al ser destinado en razón de aplicar la movilidad funcional o por cualquier otra causa a un puesto de trabajo que no esté clasificado como trabajo a dos turnos rotativos.

Cuando un trabajador realice horarios mixtos (a turnos rotativos parte de los días y jornada partida o no rotativa en otros) sólo se percibirá durante los días de turno rotativo y no cuando trabaje horarios distintos; en ningún caso se genera derecho al cobro en horario partido o jornada de verano, aunque el horario sea coincidente con el de turno de mañana.

Por la misma razón, cuando un trabajador que habitualmente no preste su trabajo en turnos pase a desempeñar trabajos en dicha modalidad, percibirá este complemento en las condiciones establecidas.

Se considerará que un trabajador de jornada normal tiene derecho a cobrar este complemento de turnicidad cuando sustituya en el puesto a un trabajador con este derecho.

Artículo 24.- Plus eliminación 5º turno

Este plus se abonará a todos los trabajadores cuyo trabajo se desarrolle en turno de mañana, tarde y noche y será limitado al tiempo en el que la dirección de la empresa decida a nivel organizativo trabajar a 4º turnos. Su cuantía se establece para cada turno normal y categoría según el cuadro del Anexo I.

Este complemento no es consolidable ni tiene el carácter de condición más beneficiosa y su percepción está limitada a:

- Al tiempo durante el que la dirección de la empresa decida a nivel organizativo trabajar a cuatro turnos y
- El trabajador desempeñe turnos rotativos, cesando en su percepción al ser destinado debido a aplicar la movilidad funcional o por cualquier otra causa a un puesto de trabajo que no esté clasificado como trabajo a dos turnos rotativos.

Las cuantías determinadas para este concepto quedarán integradas desde el mes de enero 2.023 en el Plus de Turnicidad 2

Artículo 25.- Plus disponibilidad horaria y localización inmediata.

Los trabajadores que presten sus servicios en puestos de trabajo de mantenimiento percibirán este complemento de puesto de trabajo.



La percepción de este complemento se debe a la obligación que tienen los mencionados trabajadores de estar a disposición de la empresa para poder ser llamados en cualquier momento o sufrir modificaciones de su jornada laboral. Respetando siempre y en cualquier caso, los preceptivos descansos diarios y semanales establecidos por la normativa laboral de aplicación.

Con independencia de que sean efectivamente llamados o se produzca o no el cambio horario se tendrá derecho a la percepción del mismo. Su cuantía viene determinada en las tablas salariales del Anexo I del presente convenio.

Artículo 26.- Horas Complementarias pactadas

Tendrán la consideración de horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día,

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.



Artículo 27.- Horas Complementarias de aceptación voluntaria.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias del artículo 24, en los contratos a tiempo parcial de duración **indefinida** con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el artículo 25.

Estas horas complementarias se retribuirán como ordinarias.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto anual, excedan de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

Es criterio de la Dirección y los representantes legales de los trabajadores la reducción de las horas extraordinarias a las imprescindibles para asegurar el normal funcionamiento de la fábrica, adaptando su realización a los criterios de estructuralidad recogidos en la legislación aplicable vigente.

Las horas extraordinarias se clasifican en tres grupos:

- *Horas extraordinarias voluntarias.* Serán aquellas que la empresa ofrezca a los trabajadores y éstos acepten voluntariamente.
Su compensación económica viene determinada en la tabla salarial del Anexo I.
- *Horas extraordinarias estructurales:* Tendrán esta consideración aquellas horas extraordinarias que resulten necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada en la empresa. La realización de estas horas extraordinarias será obligatoria para el trabajador.
Su compensación económica viene determinada en la tabla salarial del Anexo I.
- *Horas extraordinarias estructurales realizadas en horario nocturno y/o festivo.*
Su compensación económica viene determinada en la tabla salarial del Anexo I.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y



otros daños extraordinarios y urgentes.

Cálculo del precio de la hora ordinaria.

Hora ordinaria = $\frac{\text{Salario Fijo Bruto anual}}{\text{Jornada anual}}$

Artículo 29.- Gratificaciones de Verano y Navidad.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes al importe establecido en las tablas salariales la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono el día 20 de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono el 20 de diciembre.

De acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente.

Artículo 30.- Complemento Cobertura de Vacíos

Este complemento no será consolidable y será percibido por aquellos trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 24 meses, no alcance su retribución a los 20.000 € anuales, garantizándoles esta retribución como importe mínimo.

Las cuantías determinadas para este concepto quedarán integradas desde el mes de enero 2.023 en el salario base.

Artículo 31. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad la compensación de los gastos y perjuicios originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual y centro de trabajo.

Se percibirá la dieta completa o fraccionada en función de que el trabajador realice todas o algunas de las comidas o pernocta fuera de su residencia habitual.

Solamente se percibirá la dieta completa cuando el trabajador coma, cene, pernocte y desayune fuera de su residencia habitual.

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

El importe de la dieta completa será de 40 € y el de la media dieta de 13 €.



Artículo 32.- Incrementos y cláusula de revisión.

Para los dos años de vigencia del Convenio Colectivo, se pacta un incremento salarial anual del 3% sobre las tablas salariales definitivas de los años anteriores, pasando estas cuantías a incorporarse a las tablas salariales.

Se establece una cláusula de garantía salarial de manera que, si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2023, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al **7,5 %**, se incrementarán, sin efectos retroactivos, las tablas salariales del año 2024, en el % correspondiente a la diferencia entre los dos valores, siempre con un máximo de 2 puntos.

Artículo 33.- Abono de salarios y atrasos.

La empresa procederá a remesar los importes devengados por los trabajadores, el último día natural de cada mes, salvo imprevisto debidamente justificado o causa de fuerza mayor.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

El pago de las diferencias salariales que se devenguen por la aplicación retroactiva del convenio, se realizarán en dos periodos:

1. Los atrasos correspondientes al periodo enero - mayo 2.022, se abonarán al mes siguiente a la firma del convenio y
2. el resto de los atrasos, se liquidarán en el mes de enero 2.023.

CAPITULO SÉPTIMO

Artículo 34.- Jornada.

La jornada tendrá carácter anual de 1.736 para los ejercicios 2.022 Y 2.023 de trabajo efectivo, computándose un promedio de 40 horas efectivas semanales, aunque estas se podrán superar mediante mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando no se supere dicho cómputo anual. Si esto ocurriera, el exceso sobre el cómputo anual sería considerado como horas



extraordinarias.

La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo no comprenderá ningún descanso intermedio existente durante la jornada laboral.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso entre turno y turno de trabajo de 12 horas. En el caso de que, por razones excepcionales, no se pudiera respetar el mencionado descanso, se abonarán las horas realizadas en el siguiente turno como horas extraordinarias “normales”.

Artículo 35.- Horarios

Personal a turno 1:

Turno 1: de 06 a 14 horas.

Turno 2: de 14 a 22 horas.

Personal a turno 2:

Turno 1: de 06 a 14 horas.

Turno 2: de 14 a 22 horas.

Turno 3: de 22 a 06 horas

Personal de jornada partida:

De Lunes a Viernes de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas. Personal de administración.

De Lunes a Viernes de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas. Resto de personal.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez % de la jornada de trabajo.

Cuando por razones de fuerza mayor temporal no imputable a la empresa (considerando como tales los que resulten imprevisibles o siendo previsibles resulten inevitables) se haga necesario suspender el trabajo por un tiempo de hasta tres días, los trabajadores afectados percibirán su salario, recuperando el tiempo perdido dentro de los seis meses siguientes a la ocurrencia del hecho, en función de las necesidades de la empresa. Si esta recuperación no se produce operarán los criterios de Pago Regularizado.



Tendrán, entre otras, la consideración de razones de fuerza mayor temporal las siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministros de los mismos.
- b) Corte de suministro de energía.
- c) Grandes averías que impidan la normal realización de los trabajos.
- d) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- e) Paralización por orden gubernativa o resolución administrativa.
- f) Cualquier otro supuesto similar a los anteriores.

Si la paralización del trabajo durara más de cinco días, la Dirección podrá recurrir al procedimiento previsto en el artículo 45.i) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de veintitrés días hábiles de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica.

La empresa podrá establecer el calendario de vacaciones adecuando el número de trabajadores que atiende a un puesto o grupo de puestos homogéneos de trabajo.

En caso de coincidir el disfrute del turno de vacaciones aprobado para un trabajador, con la situación de I.T. de un compañero, de tal forma que pueda perjudicar gravemente la producción por la inasistencia de los dos, a juicio de la dirección, consultados los representantes legales de los trabajadores, el trabajador con derecho a vacaciones retrasará éstas a otra fecha determinada de común acuerdo con la dirección.

Artículo 37.- Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el



segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km, el plazo se ampliará hasta un máximo de cuatro días.

3. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
7. El trabajador podrá ausentarse del trabajo, sin reducción de salario, para asistir a la consulta del médico de atención primaria o a la del médico especialista, un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas. El permiso, siempre que sea posible, se deberá solicitar con la suficiente antelación para interferir lo menos posible en la actividad de la empresa. La asistencia a consulta médica será justificada mediante el correspondiente volante en el plazo de 24 horas.

Artículo 38.- Retirada del carné de conducir. -

Estarán afectados por este artículo aquellos trabajadores para cuya realización de su actividad sea necesaria la conducción de vehículos.

Si les fuera retirado el permiso de conducir, o cualquier otra autorización habilitante para la conducción de vehículos en atención a infracciones cometidas fuera de su horario laboral, la empresa deberá recolocarlo en otro puesto de trabajo, si lo hubiera retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada, sino no lo hubiera la empresa podrá optar por situarlo en excedencia forzosa, o bien rescindir el contrato de trabajo, por ineptitud sobrevenida.

Durante la situación de excedencia forzosa en las condiciones fijadas en el presente artículo, el contrato de



trabajo quedará en suspenso, al igual que las obligaciones de las partes de prestar servicios y abonar salarios, si bien el trabajador conserva el derecho al reingreso una vez finalizado el tiempo de suspensión.

Lo anteriormente expuesto no resultará de aplicación en los supuestos de retirada del carnet de conducir durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria; en cuyo caso, la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Cuando el trabajador pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 39.- Complemento por incapacidad temporal.

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

Si el índice de absentismo definido a continuación, fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) dividida entre 2, los trabajadores percibirán, en la primera baja de cada año natural, un complemento en los casos en que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral hasta alcanzar el 100% de la base reguladora sin incluir la parte proporcional que corresponda a gratificaciones extraordinarias, que se percibirán íntegras en las fechas de pago desde el día veinte de la baja al día ciento ochenta

A estos efectos, se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

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



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

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán un complemento, desde el primer día de la incapacidad temporal y hasta el día ciento ochenta, de un 25% más de la base reguladora sin incluir la prorrata de pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en las fechas de pago.

Ambos complementos se perderán ante la negativa del trabajador a someterse a reconocimiento médico por el facultativo que la empresa designe.

Artículo 40.- Complemento por hospitalización.

Todo el personal afecto al presente convenio que necesite ser hospitalizado 5 o más días, debido a enfermedad grave, percibirá con cargo a la empresa un complemento que garantice el ciento por ciento de la base reguladora menos la parte proporcional que corresponda a gratificaciones extraordinarias que se percibirán íntegras en las fechas de pago; dicho complemento se percibirá desde el primer día de la baja hasta el día ciento ochenta de la incapacidad temporal.

Artículo 41.- Indemnización por muerte o invalidez absoluta por accidente laboral.

La empresa suscribirá una póliza de seguro para que, en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio tengan derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad social en los supuestos y cuantías siguientes:

- AÑO 2022 y 2023: 40.600 €

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes 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, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de esta por el órgano competente.



CAPITULO NOVENO

Artículo 42.- Régimen disciplinario

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos de los intereses legítimos de los trabajadores y la empresa.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Artículo 43.-Graduación de faltas

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, en el período de un mes.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar un día en un mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación de material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia leve en lo laboral.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.



9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual sin causa o motivo que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

B) Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuatro cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la empresa, será considerada como muy grave.
7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios personales o laborales relativos al propio trabajador. Si existiera malicia se considerará falta muy grave.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que



se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado, y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
13. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

C) Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo, más de dos días en un mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores; compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.



10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado que sean constitutivos de delito o falta penal.
14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
15. La imprudencia o negligencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones, vehículos, maquinaria de la empresa o para terceros.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.
18. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

Artículo 44.- Sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) El nivel profesional del mismo.



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

1. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, y siempre que les conste esa afiliación, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales de su mismo sindicato, según el artículo 10.3.3.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia o la acumulación en las faltas leves.

4. La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá imponer una sanción menor a la prevista en la graduación de sanciones regulada en el presente artículo.

Para la prescripción de las faltas y sanciones se estará a lo que determine el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 45.- Jubilación parcial mediante contrato de relevo

Las partes convienen en introducir la aplicación del contrato de relevo (modalidad contractual que se rige por lo dispuesto en el artículo 12. 6 del Estatuto de los Trabajadores, según su última redacción incorporada por la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, (en la redacción dada por la misma por el artículo 9 del RD – Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo) en la empresa, con el fin de fomentar el empleo mediante el rejuvenecimiento de la plantilla y el relevo generacional necesario para la empresa y los trabajadores, compatibilizando el empleo a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación, mediante la utilización de las fórmulas legales actualmente vigentes dirigidas a facilitar su implantación.

Esta modalidad contractual se ha mostrado como la más idónea para que la empresa pueda conservar el importante acervo de que son portadores los trabajadores que, habiendo alcanzado los máximos estadios de la experiencia, deben transmitir sus conocimientos a los trabajadores relevistas de reciente incorporación.



El contrato de relevo es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Esta modalidad de jubilación se podrá solicitar por ambas partes, pudiendo ser esta petición denegada por la empresa por motivos económicos u organizativos.

La reducción de jornada será la máxima posible según legislación vigente siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad,

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la Ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo, en el menor plazo de tiempo posible y en todo caso no excederá de 15 días, por otro trabajador desempleado.

En todos los casos regirá y prevalecerá lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento de su aplicación.

Artículo 46 Jubilación Forzosa como medida de Fomento de Empleo

El convenio obliga a la Empresa y a sus trabajadores/as a regirse por el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero en dicha materia.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Artículo 47.- Organización preventiva

1. La integración jerárquica de la Prevención implica la atribución de responsabilidades a todos los niveles jerárquicos y la asunción por estos del compromiso de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Este compromiso se extenderá al diseño, adquisición y ejecución de instalaciones, lugares y equipos de trabajo, así como a la determinación de servicios, contratas y materias o sustancias para el proceso productivo.

2. Los recursos preventivos establecidos en la ley con carácter general o específico serán determinados por aquellos a quienes la empresa hubiera delegado esta competencia, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

Artículo 48.- Plan de prevención.

1. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales elaborado en la Empresa deberá integrarse en el sistema general de gestión, tanto a nivel jerárquico como en el conjunto de actividades de la misma.

Los trabajadores y sus legales representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. Siguiendo los principios de la acción preventiva, se deberán evitar los riesgos mediante el adecuado diseño de las instalaciones, los equipos, el uso de los productos y la modificación de todo ello cuando la evolución de la técnica lo hiciera posible.

El proceso de evaluación de riesgos se iniciará siempre por el análisis de las condiciones de trabajo en cada centro y de trabajos en él ejecutados, como paso previo a la determinación de los riesgos existentes.

Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse se evaluarán, utilizando un procedimiento previamente consultado a los representantes de los trabajadores y mediante la intervención de personal competente legalmente.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse dentro de la programación anual las acciones provisionales a implantar en el período.



Artículo 49.- Formación en materia preventiva

1. La empresa garantizará a todos los trabajadores la formación en materia preventiva de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
2. Los planes de prevención de la empresa recogerán expresamente acciones de reciclaje y perfeccionamiento.
3. En el ámbito del presente acuerdo y en el marco de la prevención de riesgos laborales se establecen como actividades formativas mínimas las que se desarrollan en los siguientes apartados:
 - a. Se impartirá una formación específica por puesto de trabajo, a cada trabajador, con los contenidos y alcance que determine la evaluación de riesgos en cada puesto de trabajo. Dicha formación vendrá especificada en la Planificación de la Acción Preventiva resultado de la propia Evaluación de Riesgos.
 - b. Del Plan de Emergencias se impartirá la formación e información teórica y práctica adecuada al Plan.

Artículo 50.- Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Dicha vigilancia se llevará a cabo con periodicidad anual salvo que, por criterio médico se determine un plazo menor.
2. La vigilancia y control de la salud, como actividades sanitarias preventivas estarán sometidas a protocolos específicos respecto a factores de riesgo o efectos sobre la salud, de acuerdo con las normas o pautas de actuación que a tal efecto elaboran las Administraciones Públicas.
3. Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores en materia de prevención y seguridad en el trabajo, la Empresa podrá establecer la obligatoriedad de la realización del reconocimiento médico cuando:
 - La realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - La salud del trabajador pueda constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
 - Existan peligros específicos o actividades de especial peligrosidad.
 - Se vaya a cubrir un puesto con riesgo de enfermedad profesional.
- . Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su



relación laboral con la empresa, los Servicios de Prevención entregarán al trabajador afectado previa solicitud una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 51.- Coordinación de acciones empresariales.

La empresa comprobará que el personal de las empresas contratadas y subcontratadas dedicadas a actividades distintas de la propia ha recibido la información relativa a las medidas generales de emergencia, contra incendios y evacuación y aquella otra información que afecte al centro de trabajo en su conjunto.

En caso de detectar alguna deficiencia, la resolverá instando al contratista o subcontratista a proporcionar la información y formación adecuada a su persona.

CAPITULO DUODECIMO

POLITICAS DE IGUALDAD

Artículo 52.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:
 - a. Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
 - b. Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
 - c. Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
 - d. Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
2. En función del número de trabajadores en plantilla, y según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.
3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando 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.
4. 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.
5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



Disposición Adicional Primera.

Para los casos en que, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical o comisión “ad hoc”, con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos previsto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 09/11/2017)



ANEXO II RETRIBUCION 2023

PUESTO DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	SIN RETRIBUCION FIJA									
ENCARGADO DE SECCION (15)	1725,29	87,84	116,26	0,00	0,00	15,54	18,65	24,25	1914,40	26.981,54 €
SERVICIOS GENERALES 1ª	1559,58	87,84	116,26	0,00	0,00	14,04	16,85	21,90	1740,86	24.645,95 €
MANTENIMIENTO(CAT.51)	1609,03	87,84	116,26	0,00	355,23	17,47	20,96	27,25	2153,37	30.327,13 €
MANTENIMIENTO . 2ª	1477,99	79,53	116,26	0,00	0,00	13,50	16,20	21,06	1673,78	23.432,86 €
LABORANTE (CAT.43)	1587,53	87,84	0,00	0,00	0,00	13,49	16,19	21,05	1660,37	23.425,12 €
LABORANTE 2ª	1449,90	76,60	0,00	0,00	0,00	12,31	14,77	19,20	1526,50	21.371,03 €
AUX. ADMVO. (CAT.26)	1427,73	87,84	0,00	0,00	0,00	12,22	14,67	19,07	1515,57	21.218,00 €
BASCULISTA 1ª	1440,11	87,84	116,26	0,00	0,00	12,90	15,48	20,12	1599,21	22.928,91 €
BASCULISTA (CAT.48)	1395,11	87,84	116,26	0,00	0,00	12,90	15,48	20,12	1599,21	22.388,91 €
MOLINERO EJERCIENTE	1564,86	87,84	0,00	549,54	0,00	16,69	20,03	26,04	2169,62	30.766,16 €
MOLINERO (CAT. 45)	1464,86	87,84	0,00	549,54	0,00	16,69	20,03	26,04	2069,62	29.366,16 €
ENSACADOR 1ª	1375,52	87,84	116,26	0,00	0,00	12,38	14,85	19,31	1534,62	22.024,67 €
ENSACADOR (CAT. 52)	1330,52	87,84	116,26	0,00	0,00	12,38	14,85	19,31	1534,62	21.484,67 €
PALISTA (CAT. 44)	1304,68	87,84	0,00	537,40	0,00	15,37	18,44	23,97	1905,64	26.970,38 €
PALISTA 2ª	1214,99	68,45	0,00	480,24	0,00	14,04	16,85	21,90	1740,87	24.645,95 €
CARRETERO (CAT. 53)	1311,47	87,84	116,26	0,00	0,00	12,22	14,67	19,07	1515,57	21.218,00 €
PEON SERVICIOS GENERALES (CAT. 55)	1427,73	87,84	0,00	0,00	0,00	12,22	14,67	19,07	1515,57	21.218,00 €

DESCRIPCIÓN CONCEPTOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Salario Base Mensual										
Complemento por alteración del horario y/o turno										
Plus de turnicidad 1.										
Plus de turnicidad 2.										
Plus disponibilidad horaria y localización inmediata.										
Horas extraordinarias voluntarias										
Horas extraordinarias estructurales										
Horas extraordinarias estructurales (nocturno y/o festivo)										
Importe Pagas extras y vacaciones										
Salario bruto anual										

ANEXO III

