

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**4098** *Resolución de 16 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero.*

Visto el texto del III Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (Código de Convenio número 99100045012011), que fue suscrito con fecha 1 de diciembre de 2010, de una parte por la Agrupación de Fabricantes de Cemento de España (OFICEMEN) en representación de las empresas del sector, y de otra por las Federaciones Estatales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### **III ACUERDO ESTATAL SOBRE MATERIAS CONCRETAS Y COBERTURA DE VACÍOS DEL SECTOR CEMENTERO**

#### TÍTULO PRELIMINAR

Desde la indudable relevancia que la Ley laboral ha establecido para que los agentes sociales sean el motor de las relaciones laborales, y en el marco del Estatuto de los Trabajadores y en especial su artículo 83.3 que al regular los Acuerdos sobre materias concretas, está legitimando que las Organizaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales que sean más representativas del sector, puedan concluir Acuerdos que tendrán la naturaleza jurídica y los mismos efectos que los Convenios Colectivos. La Agrupación de Fabricantes de cemento de España, OFICEMEN, así como las Federaciones Estatales MCA-UGT y FECOMA-CC.OO., como asociación de empresarios y sindicatos más representativos del sector, reconociéndose la legitimación necesaria para la formalización del presente documento deciden suscribir el presente Acuerdo sobre las materias concretas a las que se extiende.

Con respeto del principio de jerarquía normativa y normas de aplicación general, el presente Acuerdo, que se inscribe, por su naturaleza jurídica, en lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, tiene como finalidad, por un lado, regular en el ámbito estatal determinadas materias y, a su vez, la cobertura de vacíos en el sector cementero derivados de la derogación, en su día, de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica.

El presente Acuerdo está integrado por dos partes perfectamente diferenciadas, con un alcance y efectos jurídicos claramente distintos:

1. Parte de aplicación directa. Su contenido, integrado por los títulos relativos a condiciones generales de ingreso, salario mínimo sectorial, seguridad y salud laboral, y formación profesional, jubilación forzosa y políticas de igualdad, será de aplicación directa a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo, con absoluta

independencia de la existencia o no de convenios colectivos de ámbito inferior que regulen estas materias, por lo que la regulación que sobre estas materias se contiene en el presente Acuerdo será de aplicación preferente a lo que pudieran establecer en relación a las mismas los convenios colectivos de inferior ámbito.

2. Parte de aplicación supletoria. Esta parte, integrada por los títulos relativos a clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, promoción de los trabajadores, estructura salarial, tiempo de trabajo y código de conducta, se configura como derecho supletorio de los Convenios Colectivos vigentes a la fecha del mismo en las empresas del sector, y por tanto no afectando a dichos Convenios Colectivos, siendo sustitutivo de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, sirviendo de referencia para las nuevas y futuras negociaciones colectivas que se realicen, y constituyendo derecho supletorio de primaria aplicación, respecto de las materias que regula, en ausencia de norma aplicable derivada de la autonomía colectiva en el ámbito legal que le corresponda.

En virtud de ello, respetando el principio y las normas estatutarias sobre concurrencia, esta parte de aplicación supletoria no afectará a las unidades de contratación que, a la fecha de suscripción del presente Acuerdo, se hayan dotado de norma convencional colectiva, cualquiera que fuere su ámbito territorial, personal o temporal, y siempre que su ámbito funcional sea coincidente con el que se regula en el presente Acuerdo.

De acuerdo con ello, en la parte de aplicación supletoria la coordinación normativa se establece en los siguientes términos de aplicación:

- Norma Convencional Colectiva en sus respectivos ámbitos.
- Acuerdo Colectivo de Cobertura de Vacíos en las materias que regula.
- Normativa de General Aplicación.

## PARTE GENERAL

### TÍTULO I

#### Extensión y eficacia

1. *Ámbito funcional.*—El presente Acuerdo Sectorial sobre materias concretas será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo cuya actividad principal sea alguna de las siguientes: la fabricación de cemento o clinker, molienda, almacenamiento, envasado, ensacado, así como distribución y venta de los mismos, y versa sobre las siguientes materias:

- Título 2. Condiciones generales de ingreso.
- Título 3. Salario mínimo sectorial.
- Título 4. Seguridad y salud laboral.
- Título 5. Formación Profesional.
- Título 6. Jubilación forzosa del trabajador.
- Título 7. Políticas de Igualdad
- Título 8. Clasificación profesional.
- Título 9. Movilidad funcional y geográfica.
- Título 10. Promoción de los trabajadores.
- Título 11. Estructura salarial.
- Título 12. Tiempo de trabajo.
- Título 13. Código de conducta.

2. *Ámbito territorial.*—El presente Acuerdo Sectorial será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

3. *Ámbito personal.*—El presente Acuerdo Sectorial será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas y/o centros de trabajo de dicho Sector del cemento definido en el ámbito funcional.

4. *Ámbito temporal.*—Dada la naturaleza y finalidad del presente Acuerdo Sectorial, entrará en vigor el 1/01/2010, extendiendo su vigencia hasta el 31/12/2012, prorrogándose su vigencia de año en año, salvo que por alguna de las partes firmantes se produzca su denuncia, con al menos 90 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de las sucesivas prórrogas que se pudieran producir.

5. *Vinculación a la totalidad.*—El contenido de este Acuerdo constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad, por lo que cualquier sentencia firme, resolución o acuerdo vinculante que modifique obligatoriamente parte o la totalidad de su contenido dará lugar a la renegociación del mismo, obligándose las partes a reunirse en el plazo de tres meses a partir de la fecha de su conocimiento, para resolver la situación.

## PARTE DE APLICACIÓN DIRECTA

### TÍTULO II

#### Condiciones generales de ingreso

##### CAPÍTULO I

###### Ingreso en el trabajo

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

2. La empresa podrá realizar a los interesados, con carácter previo al ingreso, las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias, para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretenden desempeñarlo.

3. El trabajador será sometido, antes de su admisión en la empresa, a un reconocimiento médico, de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente.

##### CAPÍTULO II

###### Forma del contrato

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

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

3. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considerará como contenido mínimo del contrato la fijación de las circunstancias siguientes: Identificación completa de las partes contratantes; la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador; el domicilio de la sede social de la empresa; el grupo, categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador; la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión del convenio colectivo de aplicación.

4. En cualquier caso, se facilitará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos que se formalicen.

##### CAPÍTULO III

###### Período de prueba

1. Los períodos de prueba se concertarán según lo previsto en los convenios de ámbito inferior, y en su defecto, no podrán exceder de:

Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.  
Personal no cualificado: 15 días.  
Resto del personal: dos meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes contratantes 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, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpen el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo entre ambas partes o venga así determinado en convenio colectivo de ámbito inferior.

## CAPÍTULO IV

### 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 presente Acuerdo.

2. Se entenderá como contrato de trabajo fijo el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación de actividad laboral por tiempo indefinido.

## CAPÍTULO V

### Modalidades de contratación

A) Contrato para obra o servicio determinado.

1. A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores es aquel que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia aún dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

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

Ejecución de trabajos de mantenimiento de carácter no permanente.

Ejecución de obras y reparación de averías.

Cobertura de pedidos a obras suficientemente identificadas que, por sus características diferentes a los pedidos o fabricaciones habituales supongan una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

Prestación de servicios suficientemente identificados, que no tengan carácter permanente.

3. En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio objeto de contratación.

4. La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato que, además de los requisitos y condiciones previstos con carácter general, expresará necesariamente la causa objeto del contrato. De dicha

copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes legales de los trabajadores.

B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1. Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca su celebración. En esta modalidad contractual se especificará con claridad y precisión las causas generadoras de la contratación, que en todo caso serán las previstas en el citado precepto estatutario.

2. En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior al previsto en el párrafo anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima establecida con anterioridad.

3. El número de trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrá ser superior al 7% de la plantilla de la empresa, entendiéndose por plantilla la media en cómputo anual de trabajadores que hayan prestado actividad laboral durante el año inmediatamente anterior a la fecha de contratación.

C) Contrato de interinidad.

1. El contrato de interinidad podrá concertarse en los supuestos siguientes:

Sustitución de trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma o pacto colectivo o individual.

Sustitución del trabajador que pase a desempeñar el puesto de otro trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma o pacto colectivo o individual.

Cobertura temporal del puesto de trabajo hasta su provisión definitiva a través del correspondiente proceso de selección o promoción.

2. El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, excepto en el último supuesto previsto en el apartado precedente en que la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que en este caso pueda ser superior a tres meses.

3. La extinción del contrato de interinidad no dará derecho a indemnización alguna a favor del trabajador, ni será necesario preaviso alguno para la denuncia del mismo, extinguiéndose igualmente si se produjese la baja definitiva en la empresa del trabajador sustituido.

D) Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad contractual, excepto en el contrato para la formación.

3. Los contratos formalizados al amparo de esta modalidad no podrán concertarse por una jornada superior al 80% de la jornada establecida en el convenio colectivo de aplicación, salvo en la novación de tiempo completo a tiempo parcial de contratos pre-existentes en los que se estará a lo acordado por las partes.

## E) Contrato para la formación.

1. El contrato para la formación que realicen las empresas tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro y preciso, el oficio o puesto de trabajo objeto de formación.

2. En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato para la prestación de actividades en las que concurran circunstancias excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, ni en período nocturno. Los trabajadores contratados para la formación no podrán realizar horas extraordinarias.

3. El contrato para la formación solamente podrá concertarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años.

4. El número de trabajadores contratados en formación no podrá ser superior al 5% del total de la plantilla de cada empresa existente en el momento de la contratación.

5. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Acuerdo. Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida anteriormente, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, por períodos mínimos de seis meses cada una, sin que la duración total del contrato, incluidas las prórrogas, pueda exceder de dos años.

6. La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior al 85% el primer año y 90% en el segundo año del importe del salario mínimo establecido en este Acuerdo para el contrato en prácticas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin computar el tiempo destinado a la formación.

7. Esta modalidad contractual se concertará siempre a tiempo completo. El 15 por 100 del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Para la impartición de la enseñanza teórica, se podrá adoptar como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza teórica, así como el centro formativo, en su caso, encargado de la misma.

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

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

## F) Contrato en prácticas.

1. El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

2. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato en prácticas se hubiese concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, por períodos mínimos de seis meses cada una, sin que la duración total del contrato, incluidas las prórrogas, pueda exceder de dos años.

4. El período de prueba de los trabajadores contratados en prácticas no podrá ser superior a un mes para titulados de grado medio ni de dos meses para titulados superiores.



5. La retribución de los trabajadores contratados en prácticas en el ámbito funcional del presente Acuerdo, con carácter de mínimo, será el fijado en la siguiente tabla salarial:

Titulados superiores: 15.000 €/año.

Titulados medios: 12.500 €/año.

Formación profesional o equivalente: 10.000 €/año.

Las citadas cantidades serán objeto de la correspondiente revisión anual en función de la revisión de las tablas salariales en el supuesto de existencia de convenio colectivo de ámbito inferior, o en su defecto, en el mismo porcentaje de variación experimentado por el índice general de precios al consumo del año inmediatamente anterior.

G) Contrato de relevo.

Al objeto de proceder a la sustitución generacional de los trabajadores/as en el sector cementero, las partes consideran que el uso de los contratos de relevo regulados en la normativa laboral de carácter general se considera la fórmula más idónea. Por ello y ajustándose en todo caso a la normativa en cada caso vigente, las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Acuerdo procederán a adaptar el contrato de relevo a sus necesidades estructurales, acordando cuando así se pacte entre empresa y trabajador o venga establecido en convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior la utilización de esta modalidad contractual a todas las jubilaciones parciales hasta alcanzar la edad ordinaria o pactada de jubilación que en el ámbito de cada empresa se pudieran producir, adaptando las condiciones que objetivamente sean de aplicación (puesto de trabajo, salario, jornada, etc.).

## CAPÍTULO VI

### Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada

1. Siempre que el contrato tenga una duración igual o superior a un año, la parte que formule la denuncia del contrato está obligada a notificar a la otra la terminación de la relación laboral con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad, respecto del cual no resulta exigible el citado preaviso.

2. A la finalización de los contratos de duración determinada, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a la percepción de una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio en la empresa.

## TÍTULO III

### Salario mínimo sectorial

1. Se establece como salario mínimo garantizado en jornada ordinaria y por todos los conceptos en el sector cementero durante la vigencia del presente Acuerdo 18.600 € anuales.

El salario mínimo sectorial anteriormente indicado se hará efectivo a partir del cumplimiento por parte del trabajador de un año de antigüedad en la empresa, computando a tales efectos todo el tiempo de prestación de servicios a contar desde la fecha del primer contrato concertado con la empresa.

2. En la contratación a tiempo parcial se prorrateará este salario mínimo garantizado en función de las horas efectivas de trabajo pactadas.

3. Quedan excluidas de la aplicación del salario mínimo garantizado establecido anteriormente las modalidades de contratación para la formación y en prácticas, cuya retribución se encuentra establecida en el capítulo relativo a contratación.

## TÍTULO IV

### Seguridad y Salud Laboral

#### CAPÍTULO I

##### Principios generales

Las partes firmantes del Acuerdo consideran esencial, en el ámbito de las Relaciones Laborales, desarrollar una Política de Seguridad y Salud que, en la línea que marca la Exposición de Motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, punto 5, rebase el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y articule el deber de prevención empresarial. Dada la complejidad de las situaciones posibles, la organización de los aspectos concretos de este deber de prevención se realizará en los Convenios Colectivos de ámbito inferior a este Acuerdo, según lo requieran las características específicas del colectivo que regulen y las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales que sean de aplicación, sin perjuicio de la implantación de mejoras generales en el sector.

#### CAPÍTULO II

##### 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, contratos 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, y previa consulta a los representantes de los trabajadores. En cada centro de trabajo se dispondrán de los recursos preventivos en función de los riesgos presentes y de aquellos que puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso, por la concurrencia de operaciones diversas, sucesivas o simultáneas, y el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, así como cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como potencialmente peligrosos o con riesgos especiales.

#### CAPÍTULO III

##### Plan de prevención

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

Siendo este Plan de Prevención el principal medio dinamizador de la gestión preventiva, se dará especial relevancia a la consulta y participación de los trabajadores en su elaboración, con la intervención de los representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud donde éstos estén constituidos, según la normativa legal.

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.

## CAPÍTULO IV

### Formación en materia preventiva.

1. Las empresas garantizarán 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 las empresas 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) Todos los integrantes de los equipos de intervención en extinción de incendios y primeros auxilios definidos en los Planes de Emergencia o de autoprotección de cada centro de trabajo recibirán formación especializada que les permita cumplir con las funciones asignadas en dichos planes de intervención con la duración mínima que queda especificada a continuación:

Curso de Prevención y Extinción de Incendios: 4 horas lectivas.

Curso de Primeros Auxilios: 4 horas lectivas.

## CAPÍTULO V

### 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. 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 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

## CAPÍTULO VI

### Coordinación de actividades 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 aquélla 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 personal.

## CAPÍTULO VII

### **Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud laboral**

1. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (OFICEMEN) firmantes de este Acuerdo.

2. Las funciones y normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento que la propia Comisión llevará a cabo para alcanzar sus objetivos en el ámbito del asesoramiento desde el punto de vista técnico sobre la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

## TÍTULO V

### **Formación Profesional**

#### CAPÍTULO I

##### **Principios generales**

Las Organizaciones negociadoras, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo, el contenido de la presente regulación, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan al amparo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación continua y por la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

#### CAPÍTULO II

##### **Formación continúa**

A los efectos de la presente regulación se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación continua y por la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual del trabajador.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación podrá proponer, en su caso, la incorporación de otras acciones formativas.

#### CAPÍTULO III

##### **Vigencia temporal**

La presente materia extenderá su vigencia en los mismos términos que este Acuerdo. No obstante, las organizaciones firmantes podrán prorrogar o renegociar la misma en función del nuevo sistema de formación continua que pueda establecerse, a tal objeto las partes asumen el compromiso de iniciar de nuevo la negociación o prórroga de esta materia en el plazo de un mes a partir de la publicación en el BOE del nuevo o prorrogado sistema de formación continua.

## CAPÍTULO IV

**Ámbito material**

Quedarán sujetos al campo de aplicación de esta regulación todos los planes y proyectos formativos cuyas actividades queden inmersas en el ámbito funcional del mismo y estén dirigidas a los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de formación profesional.

## CAPÍTULO V

**Comisión paritaria sectorial de formación**

A) Constitución. Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que estará compuesta por seis representantes de las Organizaciones Sindicales y seis de la representación empresarial firmantes de este Acuerdo.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia de la presente materia, pudiendo cesar en su cargo por:

Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.  
Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria Sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en OFICEMEN, calle José Abascal, 53, 1.º, 28003 Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.

Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.

Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

Cuanto otros les sean encomendados por acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial, para su mejor funcionamiento.

Asimismo la Comisión elegirá un Presidente de entre sus miembros. La Presidencia y la Secretaría se renovarán anualmente rotando entre todas las organizaciones firmantes de este Acuerdo.

4. La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada semestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador. El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5. Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por cuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos cuatro miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 10 del R. D. 1046/2003.

Efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector correspondiente.

Establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación.

Proponer criterios para la realización de estudios e investigaciones sobre la formación continua.

Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.

Conocer de la agrupación voluntaria de empresas incluidas en el sector.

Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los permisos individuales de formación.

Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los tiempos retribuidos dedicados a formación continua, así como las de Medidas Complementarias y de Acompañamiento.

Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

Ejecutar los acuerdos de la Comisión Estatal de Formación Continua.

Llevar un seguimiento estadístico sobre los permisos individuales de formación concertados en cada empresa.

Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de la Formación Profesional en el sector y, en su caso, modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

## CAPÍTULO VI

### Tiempos empleados en formación continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria Sectorial para que esta medie en la resolución del conflicto.

El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Las horas invertidas en formación por parte del trabajador estén directamente relacionadas con el puesto de trabajo ocupado por el mismo en la empresa.

## CAPÍTULO VII

### Permisos individuales de formación

1. A los efectos previstos en esta materia, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto por la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero.

2. Las empresas se obligan a informar a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores, con periodicidad anual, a los meros efectos estadísticos.

## TÍTULO VI

### Jubilación forzosa del trabajador

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

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo a requerimiento de la empresa en los términos previstos en el párrafo anterior, la empresa procederá a la conversión de un contrato temporal en contrato por tiempo indefinido o, en su caso, a la contratación temporal del exterior de un trabajador por un período mínimo de doce meses o por tiempo indefinido, a su elección.

## TÍTULO VII

### Políticas de Igualdad

Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Acuerdo se comprometen a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de prevención.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.

- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Particular atención prestarán las empresas a aplicar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres y hacer efectivo el principio de igualdad establecido legalmente.

## PARTE DE APLICACIÓN SUPLETORIA

### TÍTULO VIII

#### Clasificación profesional

#### CAPÍTULO I

#### Clasificación profesional: Criterios generales

1. 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 categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2. 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.

3. 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.

4. Todos los trabajadores afectados por este acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Las categorías o puestos de trabajo vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

**Técnicos.**—Es el personal con alto grado de cualificación, experiencias y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

**Empleados.**—Es el personal que por su conocimiento y/o experiencias realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

**Operarios.**—Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en las labores auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

6. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada



uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los siguientes factores:

**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.

## CAPÍTULO II

### **Clasificación profesional: Adaptación en ámbitos inferiores**

1. La aplicación del nuevo sistema no puede hacerse ni literal ni automáticamente, ni de forma unilateral. Requerirá siempre una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores.

2. A todos los trabajadores del sector les debe de ser aplicable un sistema de clasificación profesional en los términos establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de inexistencia de sistema de clasificación aplicable, que contemple como mínimo grupos y/o niveles y/o funciones y/o categorías, por convenio o pacto, en alguna empresa o centro de trabajo, operará el aquí pactado.

4. En la negociación de convenios de ámbito inferior a este acuerdo se deberá tener en cuenta lo determinado en los puntos anteriores, por lo que, instaurada una nueva negociación, se seguirán los criterios del capítulo III, párrafo 2.º de este título.

5. Con objeto de facilitar la adaptación a cada convenio y ámbito concreto se aportan los siguientes instrumentos:

5.1 Relación sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada grupo profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras o Paritarias de los Convenios, para reflejar las características específicas de empresas.

5.2 Relación, sin criterio limitativo, de categorías, puestos o grupos funcionales de referencia para cada Grupo Profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas, al efectuar adaptaciones en los ámbitos inferiores.

## CAPÍTULO III

### **Clasificación profesional: Aplicación a otros ámbitos**

1. Aquellas unidades de negociación de ámbito inferior que tengan sistemas de clasificación profesional en Convenio Colectivo, no quedarán afectadas por el contenido del presente título, salvo pacto en contrario.
2. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo decide, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como marco de referencia el presente acuerdo.
3. A efectos retributivos se establecerá en las unidades de negociación de ámbito inferior lo que a las partes convenga.

## CAPÍTULO IV

### **Clasificación profesional: Grupos profesionales**

#### 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, etc.
9. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar, supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., 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, etc.

11. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas I.T., y accidentes, estudios de audiometría, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

13. 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.

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

15. 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.

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

17. 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.

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

#### 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, BUP 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, etc.).

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 y 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, etc., 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 de codificación de programas de ordenador en lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolo adecuadamente.

15. 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.

16. 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, etc.

### 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, etc., 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, etc. generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

7. Tareas que impliquen la responsabilidad en el manejo de explosivos, dar las «pegas», siempre bajo la supervisión de un mando superior.

8. Tareas de delineación de proyectos sencillos.

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, etc., 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 auto control 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, etc.

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, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, bajo la supervisión directa de un Oficial 1.º o mando superior.

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

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

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 electrónicas, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
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 y 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, etc.
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 conlleven 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	Técnicos	Empleados	Operarios
1	Director de Fábrica (1.2.3) Director Financiero (1.2.3) Director Técnico (todos) Director Comercial (1.4) Director Recursos Humanos (1.3.8) Jefe de Producción (1.2) Jefe de Mantenimiento (1.2) Jefe de Laboratorio (1.2) Jefe de Servicios Médicos (1.7) Subdirector de Fábrica (3.8) Director de Departamentos (3.8) Director de Áreas y Servicios (3.8) Titulados y Licenciados Superiores Titulados Medios (9.10.11) Jefe de área y/o Sección y/o Departamento y/o servicio (4, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18)	Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> (9.10) Jefes Administrativo 2. <sup>a</sup> (17, 12, 16)	
2	Topógrafo (16) Delineante Proyectista (15). Analista Programador (14)	Encargado Laboratorio (2) Técnicos Especialistas (4, 6) Delineante 1. <sup>o</sup> (3) Delegados Ventas (1, 7, 13) Secretaria Dirección (8)	Encargado Sección (2, 11, 12) Encargado Taller (2, 5, 11, 12) Supervisor Taller (2,5) Operador Panel (9). Encargado Almacén (7, 10)
3		Oficial 1. <sup>o</sup> Administrativo (5) Cajero. Contable (5) Analista 1. <sup>o</sup> (2) Delineante 2. <sup>a</sup> (8) Técnico Laboratorio A (2)	Oficial 1. <sup>a</sup> Eléctrico, Mecánico, etc. (1) Operador 1. <sup>a</sup> Hornero, Ayte. Panel (1,4) Contra maestre (3,4) Barrenista, Perforador, Artillero (7) Técnico Instrumentalista (1)

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

Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios
4		Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo (1,6,11) Analista de Mercado (6,10) Técnico Laboratorio B (8) Analista de 2. <sup>a</sup> (8)	Oficial 2. <sup>o</sup> Eléctrico, Mecánico, etc. (9) Operador 2. <sup>o</sup> Molinero (2.3) Gruista (5.7) Conductor Oficial 1. <sup>o</sup> (5.7) Especialista RX (8)
5		Auxiliar Administrativo (5.11) Almacenero (14.21) Conductor de Turismo (12) Basculista (13) Calcador (4) Ordenanza (23) Telefonista (19.20) Portero (18) Recepcionista (19.21)	Oficial 3. <sup>o</sup> Electrónico, Mecánico, etc. (2,7,9) Operador 3. <sup>o</sup> (1, 2, 8, 10, 12) Ensayador de Turno (6) Auxiliar Laboratorio (3.6) Operador RX (3) Peón Especialista (15, 16, 17) Estibador (17, 22) Cargador de Sacos, (16, 17) Peón (Limpieza, Ordinario), (15, 16,17)

## TÍTULO IX

### Movilidad funcional y geográfica

#### CAPÍTULO I

##### Movilidad funcional

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite par la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior Grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Aún siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los convenios colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

#### CAPÍTULO II

##### Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Acuerdo, afecta a los siguientes supuestos:

1. Desplazamientos.
2. Traslados.

1. Desplazamientos.—Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a un año dentro de un período de tres años.

Las empresas que deseen realizar desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán comunicarlo, por escrito, a los afectados y a los representantes de los trabajadores en la empresa, con los siguientes plazos:

- a) De 3 a 15 días: 5 días laborables.
- b) De 16 a 30 días: 7 días laborables.
- c) De 31 a 90 días: 10 días laborables.
- d) Más de 90 días: 15 días laborables.

El trabajador desplazado tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose incluso a las vacaciones anuales.

El trabajador desplazado tendrá derecho a percibir dietas, así como los gastos de viaje que se originen, en los términos que se establezcan en los convenios de ámbito inferior.

2. Traslados.—Se considerara como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquél en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia.

En todo caso tendrá la consideración de traslado cuando un trabajador permanezca desplazado por un tiempo superior a los doce meses en un plazo de tres años.

El trabajador podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa que exija cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el supuesto de que existan dichas razones, la empresa, con carácter previo al traslado y con un plazo de tiempo que no podrá ser inferior a 30 días laborables de la fecha de efectividad del mismo, notificará por escrito al trabajador afectado y a sus representantes legales tal circunstancia. En el escrito la empresa expondrá la causa de la decisión empresarial así como el resto del contenido de las condiciones del traslado.

Notificada la decisión del traslado al trabajador, tendrá derecho a:

A) Optar por el traslado percibiendo las tres compensaciones siguientes:

1. Gastos de traslado de trabajador, familia y enseres, justificados mediante facturas, billetes, etc.

2. Una indemnización de 15 días de salario por año de permanencia continuada en el mismo centro de trabajo, o centros de trabajos de la misma localidad, con el límite máximo del 80% del salario anual, y no inferior a 2 mensualidades.

3. 7.984,72 € (valor año 2010), en concepto de adaptación de menaje y vivienda. Esta cuantía se revisará en función del IPC anualmente.

La percepción de la indemnización y los gastos de adaptación está condicionada a la permanencia efectiva en el nuevo destino por un período mínimo de 6 meses, estando obligado el trabajador a devolver las cuantías percibidas en el caso de baja voluntaria antes de finalizar dicho período de 6 meses.

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

C) Si no opta a la opción B), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

El contenido de este artículo no afectará a los traslados totales de centro de trabajo ni a los colectivos, cuya regulación se efectuará, en su caso, por la negociación colectiva de ámbito de empresa.

## TÍTULO X

### Promoción de los trabajadores

1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación, o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios establecidos en este Acuerdo.

2. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden resultar englobadas en varios grupos profesionales, preferentemente, los correspondientes al Grupo I.

3. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección de las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de

carácter teórico-práctico. De todo ello recabarán el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

## TÍTULO XI

### Estructura salarial

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en convenio, contrato individual o decisión unilateral y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, ceses y despidos.

3. Estructura Salarial; salvo regulación existente en los Convenios Colectivos aplicables, será la siguiente:

**Salario Base:** Es la parte de la retribución del trabajador fijada, con carácter básico por unidad de tiempo, o de obra.

**Complemento de Convenio:** Es la parte del salario que con tal denominación se contenga en Convenio Colectivo, teniendo el régimen jurídico que se establezca en el mismo.

**Complementos Personales:** Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.

**Complemento de Puesto de Trabajo:** Son aquellas cantidades que deba percibir el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de trabajo corriente.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable, salvo pacto o convenio en contrario.

**Complemento por Calidad o por Cantidad de Trabajo:** Son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo del cálculo y no tiene carácter consolidable, salvo pacto o convenio en contrario.

**Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes:** Aparte de las 12 remuneraciones de carácter ordinario, existirán 2 pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en junio y otra en diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

A) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

B) El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial, devengará las gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

La adecuación en las distintas unidades de negociación de los complementos de vencimiento periódico superior al mes, a lo establecido en el presente artículo, no supondrá por sí, nunca, disminución o aumento de la retribución anual.

Asimismo en dichas unidades, se podrá establecer una distribución distinta de los citados complementos.

Mejoras Voluntarias: El régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

4. Percepciones Extrasalariales.—Tendrán carácter extrasalarial las percepciones cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

Los capitales asegurados derivados de pólizas de seguro de vida y/o accidente.

Las prestaciones y sus complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo los trabajadores.

Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

5. Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, en el que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 3 y sin que en ningún caso se le pueda calificar como salario base.

6. Las empresas, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrán establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en doce mensualidades.

7. Compensación y Absorción.—Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubiera pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO XII

### Tiempo de trabajo

#### CAPÍTULO I

##### Jornada

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.744 horas de trabajo efectivo durante el período de vigencia del presente Acuerdo.

2. 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.

3. Cada una de las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Acuerdo establecerá, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, antes del día 1 de enero de cada año el calendario laboral, consignando la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente.

#### CAPÍTULO II

##### Horas extraordinarias

1. Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección, la realización de horas extraordinarias en el sector cementero tendrá un carácter excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de

descanso, que implica, por su propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada en el presente Acuerdo o sobre la establecida en el ámbito de cada empresa, si fuere ésta inferior.

3. Las horas extraordinarias podrán compensarse en metálico o en tiempo de descanso. En ausencia de pacto al respecto entre empresa y trabajador, se entenderá que deberán ser compensadas mediante tiempo de descanso equivalente, siempre que no se perturbe con ello el normal proceso de producción, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Cuando por causas imputables al empresario, dentro del período citado de cuatro meses el trabajador no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán en metálico.

4. La compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será la establecida en cada caso en los convenios colectivos de ámbito inferior. En el caso de inexistencia de convenio colectivo de ámbito inferior la compensación económica aplicable a las horas extraordinarias será la prevista en la normativa laboral de aplicación.

En el supuesto de que se optara por su compensación mediante descanso, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO III

### **Prolongación de la jornada**

1. La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, aunque se compensarán como tales.

2. En las empresas que tengan establecidos sistemas a turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su compensación como hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

3. En los supuestos contemplados en los dos párrafos precedentes el tiempo de prolongación de jornada no podrá superar el límite de una hora diaria, computándose el exceso como horas extraordinarias a todos los efectos.

4. En cualquier caso, la Dirección de la empresa viene obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan estas prolongaciones de trabajo de carácter excepcional, adoptando en todo caso los mecanismos de corrección necesarios para minorar los supuestos de esta naturaleza.

## TÍTULO XIII

### **Código de conducta**

#### CAPÍTULO I

### **Principios de ordenación**

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 trabajadores y empresarios.

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.

## CAPÍTULO II

### Graduación de faltas

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

1. Hasta 4 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, aún 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 debidas 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 tercera 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 4 faltas de puntualidad en un mes, o hasta 4 cuando el retraso sea superior a 15 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 derivaran 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 3 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. Falta 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 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 o maquinaria de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de 6 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.

## CAPÍTULO III

### Sanciones: Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden 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 1 a 15 días.

C) Faltas muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- b) Despido.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Otros efectos de las sanciones: las empresas anotarán 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.

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

Disposición adicional.

Las organizaciones firmantes acuerdan adherirse durante la vigencia del presente Acuerdo en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en cada momento vigente, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional que representan.