

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

507 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Cementos La Cruz, SL.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0082/2019; denominado Cementos La Cruz, S.L.; código de convenio n.º 30002822012005; ámbito Empresa; suscrito con fecha 9/4/2019 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 7 de noviembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por delegación de firma, la subdirectora General de Trabajo (Resolución de 09/09/2019), Caridad de la Hera Orts.

Cementos La Cruz, S.L.

V convenio colectivo 2017-2019

Índice

Artículos convenio colectivo

Preliminar

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

Artículo 2. Vigencia

Artículo 3. Derechos adquiridos

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Artículo 5. Prelación de normas

Artículo 6. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 7. Horario de trabajo

Artículo 8. Plus festivos

Artículo 9. Plus nocturnidad

Artículo 10. Plus turnos

Artículo 11. Prima de producción

Artículo 12. Ayuda de libros

Artículo 13. Horas extraordinarias

Artículo 14. Incapacidad temporal

Artículo 15. Licencias y permisos

Artículo 16. Fiestas y plus días de Navidad

Artículo 17. Pago de salarios

Artículo 18. Pagas extraordinarias

Artículo 19. Retribuciones salariales

Artículo 20. Vacaciones anuales retribuidas

Artículo 21. Ropa de trabajo

Artículo 22. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 23. Derechos colectivos de los trabajadores

Artículo 24. Trabajos especiales

Artículo 25. Póliza de seguro

Artículo 26. Sanciones

Artículo 27. Garantías para el ejercicio de la representación

Artículo 28. Asamblea de Trabajadores

Artículo 29.- Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 30.- Formación

Artículo 31. Comisión paritaria

Anexo 1

Anexo 2

Anexo 3

Anexo 4

Anexo 5

Anexo 6

Anexo 7



Preliminar.- Los firmantes del presente Convenio son:

Por parte de la Empresa:

- D. Antonio Navarro Mompeán, Gerente
- D. José Antonio Costa Ramos, Director Corporativo
- D. Juan José Romero Sánchez, Director financiero
- D. Ángel Hernández Martín, asesor

Por parte de los trabajadores, los delegados de personal:

- D. José Gálvez Ortega, delegado de personal por CC.OO.
- D. Paul Espinal Lira, delegado de personal por USO
- D. José Ignacio Fernández Herrera, delegado de personal por CC.OO.
- D. Jesús Rafael Tornero Trigueros, asesor de CC.OO.
- D. Sebastián Roperó González, asesor de USO.

Cementos La Cruz, S.L.**V convenio colectivo 2017-2019****Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial**

Este convenio colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Cementos La Cruz, S.L. en Abanilla (Murcia) con excepción de aquellos trabajadores pertenecientes al grupo profesional 1.

Artículo 2.- Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Se entenderá prorrogado por términos anuales al término de su vigencia si no se efectuase denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses antes de su finalización.

Artículo 3.- Derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal por ambas partes, que tenga establecida la Empresa con los Trabajadores, al entrar en vigor el presente Convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

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

Las condiciones que se fijan en este convenio se considerarán mínimas y obligatorias para la Empresa respecto de los Trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación y, en consecuencia, cualquier pacto en contra entre trabajadores afectados y la empresa, no prevalecerá sobre lo aquí establecido. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General y en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

Artículo 5.- Prelación de normas

Las Normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y su personal. Cuando existan discrepancias entre las Normas de este Convenio y otras disposiciones de ámbito superior prevalecerán las más favorables para el trabajador excepto las de "carácter supletorio" del Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

Artículo 6.- Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria del mismo las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.1 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un Convenio. Ante las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación, que vinculará a la totalidad de centros de trabajo y trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 7.- Horario de trabajo

La jornada laboral en cómputo anual para todos los trabajadores incluidos en este convenio será de 1.759 horas de trabajo efectivo al año como máximo para cada uno de los años de vigencia del convenio.

a) Oficina: El personal que se rige por el horario de oficina, realizará su jornada de trabajo de lunes a jueves de 09:00 a 14:30 y de 15:30 a 18:30 y los viernes de 09:00 a 15:00, salvo en los meses de verano, en los que se establecerá un periodo de jornada intensiva que será variable en función del calendario anual, donde el horario pasará a ser de lunes a viernes de 08:00 a 15:00. El personal incluido en este horario realizará durante el periodo de jornada intensiva (Excepto el mes de agosto) una rotación por grupos, de forma que cada semana un grupo realice horario de jornada ordinaria (mañana y tarde), de lunes a jueves. El calendario de grupos y horarios para esta rotación se presentará conjuntamente con el calendario laboral anual, Anexo 1. La jornada intensiva sin rotación del mes de agosto, estará supeditada a las necesidades de la empresa y tendrá carácter experimental durante la vigencia del convenio. Se deduce un descanso de veinte minutos diarios dentro de la jornada laboral.

b) Producción- envase: La jornada laboral para el personal de los departamentos de producción y mantenimiento que se rige por el horario Non Stop será la recogida en el Anexo 2.

Todo el personal que se vea afectado por este horario percibirá en su totalidad los complementos de Nocturnidad, turnicidad y festivos.

El personal que trabaje a turnos rotativos y no sea relevado por su compañero permanecerá en su puesto de trabajo un máximo de 2 horas, por lo que no estará obligado a permanecer más tiempo en el mismo.

Dichas horas serán remuneradas en concepto de hora extra o dada por descanso. En el caso de que el trabajador saliente llegara a reclamar las horas, la empresa podrá de igual forma restar dichas horas al trabajador entrante siempre que este no presentara justificante de su ausencia o retraso. Se deduce un descanso de treinta minutos diarios dentro de la jornada laboral.

Por necesidades de la Empresa y, en consenso con la RLT de esta, se pueden optar por otras tres modalidades de horarios para el desarrollo de su jornada laboral. Horario rotativo a tres turnos, Horario rotativo a cinco turnos o bien, horario con retén de guardia (anexo 3). Sólo será de aplicación dichos horarios a los trabajadores que se rigen por el horario Non-stop. Dichas variaciones en el horario laboral deberán ser negociadas con la RLT en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Mantenimiento:

El personal perteneciente al departamento de mantenimiento tendrá su jornada laboral de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00,

Dichos horarios de mantenimiento de los apartados b) y d) serán los dispuestos a priori, sin perjuicio de que a efectos de condiciones de trabajo colectivas, se podrá implantar, siempre que así lo acuerden Empresa y RLT, horarios equivalentes al Anexo 3. Horario con Retén.

En el caso de averías o parada mayor de molinos y, a petición de la Dirección de la Empresa, el personal del departamento de mantenimiento realizará, durante este periodo, la jornada necesaria hasta la resolución de la avería; respetándose en todo caso las horas de descanso que establece la ley entre jornada y jornada. (Mínimo de doce horas).

Se deduce un descanso de treinta minutos diarios dentro de la jornada laboral. El personal que se encuentre en régimen de cubrir retenes se compromete a asistir a fábrica en cualquier momento que se les solicite en un plazo máximo

de 60 minutos (creándose a tal efecto unos turnos de guardia en sus casas). Se entiende que entre la jornada de trabajo en fábrica y los turnos de retén no se pueden superar las horas que establece la ley (40 horas semanales más 25% en horas extras), dejando entre turno y turno de retén un periodo mínimo de 12 horas ininterrumpidas de descanso. Las horas extras correspondientes a estos días que excedan del máximo permitido por la ley, serán absorbibles en una eventual reducción de la jornada. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la Dirección en base a sus facultades organizativas. Se entiende que los días de retén no serán superiores a siete días por mes. El servicio prestado por el personal que cubre retenes, sólo se empleará ante un imprevisto de parada del proceso productivo. Es decir, sólo será de aplicación en turnos hábiles de producción.

Los días comprendidos entre el Viernes de Dolores y Domingo de Resurrección, ambos incluidos, y entre el 24 de diciembre y el 7 de enero, ambos incluidos, se abonará una cantidad adicional de 16.5 € por semana de retén.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios de retén en cualquiera de los catorce días festivos señalados en el calendario laboral, percibirán el valor de la hora extra de retén a 2,5 veces el valor de la hora ordinaria calculada en función de su categoría.

e) Báscula: El personal de báscula realizará su jornada de lunes a viernes de 07:30 a 15:30 o de 12:30 a 20:30 para trabajadores a jornada completa y de 07:30 a 12:00 o de 15:30 a 20:00 para trabajadores a jornada parcial.

Se deduce un descanso de 15 minutos diarios dentro de la jornada laboral.

f) Laboratorio: El personal de laboratorio se regirá por el horario de turnos rotativos según anexo 4, realizando jornada intensiva desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.

Se deduce un descanso de treinta minutos diarios dentro de la jornada laboral.

El calendario laboral de todos los trabajadores será negociado por la Empresa y la RLT de esta y presentado dos meses antes del comienzo del año con el fin de que todos los trabajadores puedan conocer y calcular las horas en circunstancias normales y sin absentismo de forma que resulte semanalmente la distribución de las horas anuales; por lo que de observarse algún error, sería subsanado de inmediato. Para aquellas variaciones en la jornada laboral que surjan en el transcurso del año, la Empresa se compromete a presentarlas con quince días de antelación.

Artículo 8.- Plus festivos

El personal a turnos tendrá una gratificación abonable mensualmente equivalente al 15% de su salario base que se denominará Plus Festivos. Dicho plus compensa la coincidencia de días festivos con días de trabajo efectivo según las rotaciones indicadas en el horario a turnos rotativos.

Artículo 9.- Plus nocturnidad

Se considera con derecho a Plus de Nocturnidad a todos los trabajos de cualquier índole realizados entre las 22:00 y las 06:00 horas realizadas por el personal a turnos rotativos. Se compensará con una bonificación equivalente al 15% del salario base.

Artículo 10.- Plus turnos

El Plus de Turnos se abonará mensualmente a todo el personal a turnos rotativos según el horario indicado por el Artículo 7 del presente Convenio. Se compensará con una bonificación equivalente al 12% del salario base.

Artículo 11.- Prima de producción

Se establece una prima de producción para la vigencia del convenio y para los grupos y categorías detalladas en la tabla salarial, Anexo 6. El pago de la prima de producción se dará en las 14 retribuciones.

Su revalorización se realizará en función de lo establecido en el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 12.- Ayuda de libros

Se establece una ayuda por parte de la empresa, para la compra de los libros de texto de los hijos de los trabajadores, que se abonará todos los años al comienzo de curso con los siguientes requisitos:

- Hijos que cursen estudios regulares desde los 4 años hasta los 17 años, ambos inclusive, cumplidos en el año natural.
- La cuantía de la ayuda será de 150€ por año e hijo, reduciéndose al importe real de los libros necesarios si este fuera inferior.
- No se percibirá en los casos en que cualquiera de los progenitores reciba una ayuda pública o privada por igual concepto o, si es inferior, se percibirá la diferencia.

Artículo 13.- Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias se regulará de acuerdo con la legislación vigente y se abonará atendiendo a las condiciones globales de este Convenio según los valores que se establecen en el Anexo 7.

Las horas extraordinarias serán compensables, siempre que la organización de trabajo así lo permita, con tiempo de descanso compensatorio en la proporción de una hora extraordinaria por una hora de descanso retribuida, en iguales condiciones a las trabajadas. El trabajador podrá informar a la Dirección de si su preferencia es descanso compensatorio o abono de las horas, pero sin perjuicio de las facultades organizativas que tiene la Dirección.

Artículo 14.- Incapacidad temporal

En los casos de incapacidad Temporal por contingencias profesionales se complementará desde el primer día la prestación del 100% de la base de cotización sobre la que se calcula la prestación, excepto los conceptos retributivos mencionados en el párrafo tercero...

En los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes se complementará la prestación hasta el 50% de la base de cotización sobre la que se calcula la prestación, excepto los conceptos retributivos mencionados en el párrafo tercero, desde el primer día de baja hasta el tercero, siempre que el trabajador acredite parte de baja médica; desde el cuarto al vigésimo primer día de baja por enfermedad común se abonará según Ley; desde el vigésimo primer día en adelante se abonará el 100% de la base de cotización sobre la que se calcula la prestación, excepto los conceptos retributivos mencionados en el párrafo tercero.

La base de cotización sobre la que se calculan dichos complementos será la establecida en la tabla salarial de este acuerdo hasta llegar al 50% o 100% según los casos, sin tener en cuenta los variables, retenes o cualquier otro complemento extraordinario acordado.

Artículo 15.- Licencias y permisos

Todos los Trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a licencias en la forma y condiciones que prevé el artículo 37 del Estatuto de los

Trabajadores: Descanso semanal, fiestas y permisos; así como en el resto de Legislación que lo sustituya o complemente. Adicionalmente se concederán los días y permisos recogidos en el anexo 5 "Permisos retribuidos".

Artículo 16.- Fiestas y plus días de Navidad

De conformidad con el Calendario Laboral, todas las fiestas señaladas en el mismo serán abonables sin posterior recuperación.

Todo el personal al que da cobertura este Convenio disfrutará de los periodos de descansos siguientes referidos a las fiestas de Navidad:

Desde las 18:00 horas del día 24 de diciembre a las 18:00 horas del día 25 de diciembre.

Desde las 18:00 horas del día 31 de diciembre a las 18:00 horas del día 1 de enero del año siguiente.

Desde las 21:00 horas del día 5 de enero a las 22:00 horas del día 6 de enero.

Artículo 17.- Pago de salarios

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, aunque el trabajador podrá solicitar quincenalmente anticipos por un valor del 50% de las cantidades devengadas en el mes anterior. Estos anticipos se concederán de forma puntual y no reiterada. El ingreso del salario se efectuará durante los cinco primeros días hábiles de cada mes.

Artículo 18.- Pagas extraordinarias de junio y Navidad

Se mantienen las pagas extraordinarias reglamentarias, que se harán efectivas entre los días 15-20 de junio y 15-20 de diciembre, siendo su periodo de devengo del uno de enero al treinta de junio y del uno de julio al treinta y uno de diciembre respectivamente y cuya cuantía vendrá determinada por el resultado de 30 días de Salario Base más pluses de Convenio (nocturnidad, festivos, etc.) más Complementos Personales de cada trabajador según su Grupo Profesional.

Artículo 19.- Retribuciones salariales

El incremento salarial a todos los conceptos incluida la prima de producción, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, estará ligado a **Resultados Positivos antes de impuestos** de la empresa, según el siguiente baremo:

- Resultado Positivo Antes de Impuestos mayor al 0.5% de cifra de negocio: incremento salarial del 1%.

- Resultado Positivo Antes de Impuestos, menos resultados excepcionales, mayor al 1% de cifra de negocio: incremento salarial del 1,5%. Para aplicar este baremo debe cumplirse la premisa del párrafo anterior.

- Dichos baremos no son acumulables.

No obstante, la empresa abonará un anticipo de la subida del 0.5% de la retribución mensual de cada trabajador, como anticipo a cuenta, comenzando dicho pago en el mes de enero de 2017, dichas cantidades se descontarán de la prima final que corresponda abonar en función de los resultados positivos antes mencionados. En el supuesto de que los resultados no sean positivos el anticipo abonado se considera no reintegrable.

En los sucesivos años de vigencia el anticipo a cuenta se abonará desde el mes de enero de cada año, manteniendo la condición de no reintegrable para el supuesto de que al cierre del año no existan resultados positivos.

Artículo 20.- Vacaciones anuales retribuidas

El personal afecto a este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de al menos 22 días laborables de duración y se disfrutarán de acuerdo con el calendario de vacaciones. El personal que trabaje con horario Non Stop a 3-4 turnos no le será de aplicación por tener su periodo de vacaciones dentro de su distribución horaria. El salario o las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones equivaldría a como si el trabajador estuviese realmente trabajando.

La Empresa para hacer más fluido y justo el disfrute de las vacaciones del personal adscrito a este Convenio, confeccionará un mecanismo de elección de fechas basado en la antigüedad, rotando año tras año.

La interrupción o imposibilidad de disfrute de vacaciones se rige por lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su disfrute compensatorio correspondiente se hará de acuerdo con la Dirección en función de la organización del trabajo.

El periodo de vacaciones en su totalidad podrá ser solicitado para su disfrute para cualquier mes del año sin perjuicio de que en acuerdo entre Empresa y trabajador y en conocimiento de la RLT, las vacaciones se podrán fraccionar en dos periodos teniendo que ser uno de estos no inferior a diez días laborables. Los trabajadores solicitarán las fechas de sus vacaciones anuales entre los días 1 y 15 del mes de diciembre. En un plazo máximo de 2 meses la Dirección del Centro de Trabajo confeccionará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario de las vacaciones de todos los trabajadores adscritos a este convenio.

Artículo 21.- Ropa de trabajo

La Empresa entregará a todo el personal afecto a este Convenio la ropa de trabajo adecuada a su actividad que consistirá en invierno en dos camisetas, dos jerseys, dos pantalones, un impermeable y una cazadora de trabajo de buena calidad. En verano: tres camisetas, tres polos y dos pantalones que se entregarán la primera semana de abril y octubre. En materia de ropa de trabajo, las botas de seguridad se considerarán equipo de protección y serán sustituidas cuando su estado lo haga necesario, así como cualquier elemento que constituya el equipo de protección individual de los trabajadores.

La elección de las prendas de trabajo adecuado así como la de los EPI's quedará sometida a su aprobación por parte del Comité de Seguridad y Salud según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22.- Prevención de riesgos laborales

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores se declara por las partes primordial el cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta Industria en materia de Seguridad, Higiene en el trabajo y prevención de Riesgos Laborales, contenidas tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en sus disposiciones complementarias y de desarrollo.

Para mejor protección de los trabajadores se entiende como equipo básico el siguiente vestuario: casco, guantes, botas de seguridad, mascarillas, cascos ruido, gafas contra el polvo, etc.

Los locales o zonas de trabajo, talleres, cuadros de control, oficinas, laboratorio, etc., cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruido, pérdidas de polvo y ambiente.

Todos los trabajadores tendrán a su disposición los elementos de seguridad, los equipos básicos de protección y los específicos de trabajos especiales que

regula las disposiciones legales aplicables, los cuales deberán ser correctamente utilizados en los trabajos correspondientes y, su no utilización o uso inadecuado será de la exclusiva responsabilidad del trabajador obligado a ello.

Todos y cada uno de los trabajadores del Centro, independientemente de su categoría profesional, contraen la obligación de informar sobre lo que a su juicio no reúna las condiciones de Seguridad e Higiene necesarias, poniéndolo inmediatamente en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud y de la dirección de la Empresa para su inmediata subsanación.

El botiquín se dotará por la Empresa con los elementos necesarios a juicio del personal facultativo para lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de su cometido.

La vigilancia de la salud se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales y lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Sector de Cementos.

La evaluación global sobre el estado de salud de los trabajadores y las condiciones ambientales en los que se encuentre la Empresa deberá ser comunicada a la RLT por la empresa.

Artículo 23.- Derechos colectivos de los trabajadores

La dirección del centro informará a la RLT de este sobre las nuevas vacantes que se hayan de ofertar con el fin de promover la mejora del puesto de trabajo dentro de la propia empresa, teniendo preferencia los trabajadores de plantilla sobre aquellos que opten de forma externa a dicha vacante, siempre en iguales condiciones. La empresa informará igualmente a través de los tablones de anuncios de los nuevos puestos a cubrir especificando requisitos y fechas de selección de personal.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio/Consejería de Educación para la obtención de un Título Académico a tenor de la Ley General de Educación, se regirá por lo mencionado en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Si tales cursos hubieran sido organizados por la propia Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

Artículo 24.- Trabajos especiales

Los siguientes trabajos tendrán la consideración de trabajos especiales y serán responsabilidad de las empresas subcontratadas al efecto:

- Limpieza de alcantarillas y aguas residuales.
- Zonas de fango y agua.

Los siguientes trabajos tendrán la consideración de trabajos especiales y serán del personal directo siempre bajo las indicaciones del personal facultativo con intención de lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de la seguridad para el desarrollo de aquellas tareas que conlleven un mayor riesgo:

- Limpieza en el interior de tanques, tolvas, trypper y silos.
- Interior de los molinos, separadores y filtros de mangas.
- Zona de transformadores.
- Manejo de ácidos y reactivos por el personal que normalmente no los maneja.

- Otras tareas independientes del puesto por necesidades de la Empresa. Mensualmente los responsables de los departamentos de producción y mantenimiento informarán al Comité de Seguridad y Salud de la previsión de realizar estos trabajos de forma que se pueda realizar conjuntamente una planificación de las tareas, minimizando la penosidad que estas implican para los trabajadores.

Artículo 25.- Póliza de seguros

La Empresa concertará una póliza de seguros anual a favor de sus trabajadores en caso de muerte o invalidez permanente ocasionados por accidente laboral o enfermedad profesional, por las siguientes cuantías mínimas:

Muerte: 30.000 €

Incapacidad permanente: 50.000 €

En caso de suceder los eventos mencionados, las indemnizaciones serán percibidas por el trabajador o sus herederos legales.

Artículo 26.- Sanciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio podrán ser sancionados por la Empresa según lo dispuesto en el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del Sector Cementero.

Las sanciones deberán ser presentadas por escrito y con copia a la RLT.

Artículo 27.-Garantías para el ejercicio de la representación

En cuanto al ejercicio de la representación se estará a lo preceptuado en la Legislación Laboral Vigente. La RLT dispondrá dentro de las instalaciones de la misma de una sala habilitada para el desarrollo de su labor, según el Art. 81 del Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de horas dedicadas a actividades de representación de los trabajadores se dará en función de lo estipulado en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- Asamblea de trabajadores

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse dentro de la misma en Asamblea, que es el máximo órgano de decisión de los trabajadores, según Art. 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Conciliación de la vida familiar y laboral

Para el efectivo cumplimiento de la misma, se estará a lo contemplado en la legalidad vigente recogida en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los trabajadores que por sus circunstancias particulares necesiten alguna variación en el horario para la conciliación laboral y familiar, podrán solicitar a la Empresa la adaptación necesaria y esta, en virtud de sus necesidades organizativas, podrá conceder o proponer una variación que sea satisfactoria para ambas partes.

Los trabajadores adscritos a turnicidad, a fin de poder conciliar la vida laboral y familiar, y de acuerdo a lo establecido en el preámbulo de este artículo, en los casos del nacimiento de un hijo previsto con carácter inminente, tendrán derecho a cambiar el turno de la noche a jornada matutina o vespertina, a criterio de la empresa según necesidades organizativas. La empresa tendrá derecho a solicitar certificado médico pertinente que certifique la situación alegada. Entendiendo por

el término inminente, en un embarazo normal, la última semana del mismo. Y en todo caso, se estará a la prescripción facultativa, con un límite de tres semanas antes de la fecha prevista para el parto.

Artículo 30.- Formación

De acuerdo a las facultades conferidas a las partes en virtud del art. 64 ET, se configura la posibilidad de articular la responsabilidad de la RLT, para asumir las competencias respecto al derecho a la información y consulta a través de sus miembros, de la formación a los trabajadores. A tal fin, dispondrán de los oportunos mecanismos para poder recabar las prioridades formativas de los trabajadores y trabajadoras, así como poner en su conocimiento las ofertas formativas que la empresa estuviera en vías de contratar.

Para ello, se establece una revisión trimestral de seguimiento de los objetivos formativos obtenidos, de modo que se pueda prever la formación que se considere más adecuada para los trimestres consecutivos, respecto a las necesidades específicas de formación de los trabajadores en relación con los servicios que prestan o puedan prestar en la empresa.

Artículo 31.- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos componentes de la RLT en representación de los trabajadores, e igual número de representantes por parte de la Empresa.

Serán Presidente y Secretario los que en momento oportuno elijan de común acuerdo ambas partes, entre personas adecuadas, los cuales ejercerán las funciones que correspondan a dicho cometido, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria por escrito y de forma fehaciente y orden del día.

Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos quince días desde la fecha de solicitud. Las partes podrán invitar a la reunión a expertos en los temas que sean objeto de debate.

Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno. Dichos acuerdos se notificarán igualmente a los terceros interesados en el plazo de cinco días.

En caso de no lograrse acuerdo, se sometería la cuestión en litigio a mediación según los términos establecidos en este convenio en referencia a la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Cláusula Adicional

Los salarios mínimos se ajustarán a lo establecido en el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del Sector Cementero.



Anexo 1.- Horario de oficina 2019

OFICINA

	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
1		6	6	8,5		s	7	7	d	8,5		d	1
2	8,5	s	s	8,5		d	7	7	7	8,5	s	8,5	2
3	8,5	d	d	8,5		7	7	s	7	8,5	d	8,5	3
4	6	8,5	8,5	8,5	s	7	8,5	d	7	6	8,5	8,5	4
5	s	8,5	8,5	6	d	7	7	7	8,5	s	8,5	8,5	5
6	d	8,5	8,5	s	8,5	8,5	s	8,5	7	d	8,5		6
7		8,5	8,5	d	8,5	7	d	7	s	8,5	8,5	s	7
8	8,5	6	6	8,5	8,5	s	7	7	d	8,5	6	d	8
9	8,5	s	s	8,5	8,5	d	8,5	7	7	8,5	s	8,5	9
10	8,5	d	d	8,5	6		7	s	7	8,5	d	8,5	10
11	6	8,5	8,5	8,5	s	7	7	d	7	6	8,5	8,5	11
12	s	8,5	8,5	6	d	7	7	7	8,5	s	8,5	8,5	12
13	d	8,5	8,5	s	8,5	8,5	s	7	7	d	8,5	6	13
14	8,5	8,5	8,5	d	8,5	7	d	7	s	8,5	8,5	s	14
15	8,5	6	6	8,5	8,5	s	7		d	8,5	6	d	15
16	8,5	s	s	8,5	8,5	d	8,5	7	7	8,5	s	8,5	16
17	8,5	d	d	8,5	6	7	7	s	7	8,5	d	8,5	17
18	6	8,5	8,5		s	7	7	d	7	6	8,5	8,5	18
19	s	8,5			d	7	7	7	8,5	s	8,5	8,5	19
20	d	8,5	8,5	s	8,5	8,5	s	7	7	d	8,5	6	20
21	8,5	8,5	8,5	d	8,5	7	d	8,5	s	8,5	8,5	s	21
22	8,5	6	6	8,5	8,5	s	7	7	d	8,5	6	d	22
23	8,5	s	s	8,5	8,5	d	8,5	7	8,5	8,5	s	8,5	23
24	8,5	d	d	8,5	6	7	7	s	8,5	8,5	d	8,5	24
25	6	8,5	8,5	8,5	s	7	7	d	8,5	6	8,5		25
26	s	8,5	8,5	6	d	7	7	7	8,5	s	8,5	8,5	26
27	d	8,5	8,5	s	8,5	8,5	s	7	6	d	8,5	6	27
28	8,5	8,5	8,5	d	8,5	7	d	7	s	8,5	8,5	s	28
29	8,5		6	8,5	8,5	s	8,5	8,5	d	8,5	6	d	29
30	8,5		s	8,5	8,5	d	7	7	8,5	8,5	s	8,5	30
31	8,5		d		6		7	s		8,5		8,5	31
Días	21	20	20	20	20	19	23	21	21	23	20	20	
Horas	169	160	158	163	160	139	169	152	158	186	160	163	

Total horas 1934
 Horas 1934
 Convenio 1759
 Vacaciones 22



Anexo 2A.- Horario de Molienda (producción-mantenimiento).

Producción
4turnos

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D
B	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D
C	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D
D	D	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	D	D	

M Mañana T Tarde N Noche D Descanso

Turno A y E exceso año 2017 de 25 horas.

Turno C exceso año 2017 de 9 horas.

Turno D exceso año 2017 17 horas.

Anexo 2B: Horario de Mantenimiento

MANTENIMIENTO 4 TURNOS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D							
MECANICO A	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	P	P	P	P	P	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
MECANICO B	M	M	M	M	M	M	D	P	P	P	P	P	D	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	D	
MECANICO C	P	P	P	P	P	D	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	
MECANICO D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	D	P	P	P	P	P	D	D

M Mañana 06:00-14:00
T Tarde 14:00-22:00
P Partido 08:00-14:00 y de 16:00 a 18:00

Anexo 3. Horario turnos con reten.

Mantenimiento

Rotación con Retén Mecánicos.

	A	B	C	D
Semana 1	M	M	TR	T
Semana 2	TR	T	M	M
Semana 3	M	M	T	TR
Semana 4	T	TR	M	M

Anexo 4.- Horario de laboratorio.

Invierno

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	L	L	L	T	T	T	T	M	L
B	L	T	T	T	T	M	L	M	M	M	M	M	L	L

06:00 - 14:00

14:00 - 22:00

Verano

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	L	L	L	T	T	T	T	M	L
B	L	T	T	T	T	M	L	M	M	M	M	M	L	L

06:00 - 14:00

14:00 - 20:00

Agosto

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	L	L	T	T	T	T	T	L	L
B	T	T	T	T	T	L	L	M	M	M	M	M	L	L

06:00 - 14:00

14:00 - 20:00

Anexo 5. Tabla de permisos Retribuidos.

Motivo	Duración	Justificantes	Especificaciones
Nacimiento y cuidado del menor	Régimen jurídico del art. 48.4 y 5 Estatuto de los Trabajadores	Libro de familia o certificado del juzgado.	nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar de duración no inferior a un año
Parto prematuro	Si el hijo ha nacido de forma prematura y está en el hospital más de una semana después del parto, la baja maternal se puede ampliar hasta un máximo de 13 semanas más.		
Lactancia	Hasta 9 meses de edad, correspondiendo su disfrute a ambos progenitores.		Acumulable en jornadas completas por acuerdo con la empresa.
Ausencia o reducción	1 hora de ausencia del puesto de trabajo divisible en 2 fracciones de ½ hora cada una, o una reducción en ½ de la jornada laboral al principio o al final de la misma.		En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples incremento proporcional.
Matrimonio	Trabajador: 15 días naturales. Padres, hijos y hermanos consanguíneos: 1 día natural.	Libro de familia, certificado del juzgado o iglesia.	
Nacimiento de hijo	2 días, 4 si hay desplazamiento.	Libro de familia o certificado del juzgado.	
Defunción	Cónyuge: 6 días naturales. Padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales, 4 si hay desplazamiento. Resto de familiares hasta 2º grado también políticos: 2 días naturales, 4 si hay desplazamiento.	Esquela o documento que acredite fecha de defunción y parentesco.	
Enfermedad grave u hospitalización	2 días naturales, 4 si hay desplazamiento. Cónyuge y familiares hasta 2º grado también políticos.	Certificado médico de gravedad o en caso de ingreso, justificante hospitalario.	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 2 días.
Traslado domicilio	1 día laborable	Certificado de empadronamiento o acreditación de cambio de muebles.	3 meses como máximo para tomar el día a partir del empadronamiento.
Permisos judiciales	Demandante: El tiempo necesario. Testigos de juicios (siempre que sean citados por el juez): el tiempo necesario	Especialista (seguridad Social): el tiempo necesario. Citación del juzgado y sentencia de su caso.	
Consultas médicas	Médico de familia y particular: 16 horas al año.	Justificante de asistencia.	
Exámenes prenatales y preparación al parto	El tiempo necesario.	Justificante de asistencia.	En caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se aplicará el permiso establecido en el 37.3.f ET
Vacaciones	Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda. En el caso de coincidencia con incapacidad temporal por contingencia distinta, se disfrutará al finalizar la incapacidad siempre que no haya transcurrido más de 18 meses desde el final del año de su devengo.		
Reducción de jornada	Para el cuidado de menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre ⅓ y la mitad de la misma siendo las primeras horas o las últimas las que se trabajen.		
Excedencia por cuidado de hijos	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años, considerándose estos periodos como tiempo cotizado a efectos de seguridad social. También se contemplan los casos de acogimiento permanente, preadoptivo y adopción.		
Excedencia por cuidado de familiares	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El primer año computa a efectos de cotización a la seguridad social.		
Excedencia voluntaria	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.		

Anexo 6. Tabla salarial año 2017-2019.

	Salario base	Turnicidad	Nocturnidad	Festivos	Complemento puesto	Prima producción	SBM	SBA
G.2								
Encargado panel	1157,73	138,93	173,66	173,66		85,84	1.729,82	24.217,48
Técnico Comercial	1157,73						1157,73	16.208,22
G.3								
Of. 1ª Producción/Mantenimiento.	1018,70	122,24	152,81	152,81	154,89	72,96	1.674,41	23.441,74
Analista 1ª	1018,70	122,24	152,81	152,81	68,68		1.515,24	21.213,36
Conductor 1ª	1018,70	122,24	152,81	152,81		72,96	1.519,52	21.273,28
Comercial	1018,70						1.018,70	14.261,80
G.4								
Of. 2ª Producción/Mantenimiento.	944,94	113,39	141,74	141,74	91,58	60,08	1.493,47	20.908,58
Analista 2ª	944,94	113,39	141,74	141,74			1.341,81	18.785,34
Administrativo	944,94				336,86		1.281,80	17.945,20
G.5								
Analista 3ª	790,11	94,81	118,52	118,52			1.121,96	15.707,44
Of. 3ª Producción/Mantenimiento	790,11	94,81	118,52	118,52			1.121,96	15.707,44
Conductor 3ª	790,11	94,81	118,52	118,52			1.121,96	15.707,44
Aux. Administrativo	790,11	94,81	118,52	118,52			1.121,96	15.707,44
Basculista	790,11	94,81					884,92	12.388,88

Anexo 7. Valor hora extra año 2017-2019.

Una hora extraordinaria como continuación de la jornada de trabajo equivale al 120% del valor de una Hora Ordinaria, es decir, su valor produciría un incremento del 20% sobre el valor de la Hora Ordinaria.

Una Hora Extra fuera de la jornada laboral equivale al 125% del valor de una Hora Ordinaria, es decir, su valor produciría un incremento del 25% sobre el valor de una Hora Ordinaria.

	H. Ordinaria	H.Extra en jornada	H. Extra fuera jornada
G.2			
Encargado panel	13,77	16,52	17,21
Técnico Comercial	9,21	11,05	11,51
G.3			
Of. 1ª Producción/Mantenimiento.	13,33	16,00	16,66
Analista 1ª	12,06	14,47	15,08
Conductor 1ª	12,09	14,51	15,11
Comercial	8,11	9,73	10,14
G.4			
Of. 2ª Producción/Mantenimiento.	11,89	14,27	14,86
Analista 2ª	10,68	12,82	13,35
Administrativo	10,20	12,24	12,75
G.5			
Analista 3ª	8,93	10,72	11,16
Of. 3ª Producción/Mantenimiento	8,93	10,72	11,16
Conductor 3ª	8,93	10,72	11,16
Aux. Administrativo	8,93	10,72	11,16
Basculista	7,04	8,45	8,80