

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 38** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Derivados del Cemento, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid, ANEFHOP, FEDCAM, UGT y CC OO (código número 28001175011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Derivados del Cemento, suscrito por la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid, ANEFHOP, FEDCAM, UGT y CC OO el día 27 de junio de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
 2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- Madrid, a 20 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO**Comunidad de Madrid****Período 2011-2012****Complementario del Convenio General Sectorial**

Madrid, junio de 2013.

PREÁMBULO

Este convenio colectivo de derivados del cemento de la Comunidad de Madrid, en lo sucesivo Convenio de Madrid, es complementario del V Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, de ámbito nacional, del período 2011-2012.

Este Convenio de Madrid solo regula las materias propias de su ámbito de negociación, otras condiciones que ya existían, y otras cuestiones no tratadas en el Convenio General o remitidas por éste.

Capítulo preliminar***Partes signatarias***

Las partes firmantes de este convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

El presente convenio ha sido concertado por la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid, ANEFHOP, FEDCAM y, en representación de los trabajadores, por la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT) y Comisiones Obreras (FECOMA-CC OO).

Capítulo I***Ámbitos de negociación***

Artículo 1. *Concurrencia de normas.*—El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando este garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores en cómputo anual.

Art. 2. *Concurrencia de convenios.*—La concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá según lo establecido en el V Convenio General en su artículo 5.

Capítulo II***Ámbito de aplicación y vigencia***

Art. 3. *Eficacia y alcance obligacional.*—Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcionales y personales en la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Ámbito funcional.*—Dentro del ámbito funcional están incluidas todas las industrias de la Comunidad de Madrid descritas en el artículo 8, ámbito funcional, del V Convenio General.

Art. 6. *Ámbito personal.*—Están incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 3. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio será de dos años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2012 y entrará en vigor a partir de su publi-

cación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011.

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

Art. 8. *Denuncia.*—La denuncia del presente convenio deberá formularse por la representación que la proponga, por escrito, a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid, enviando copia a la otra parte con una antelación mínima de tres meses. Dicho plazo se computará a partir de la fecha de entrada de tal denuncia en el Registro del aludido organismo.

Art. 9. *Prórroga.*—El presente convenio quedará prorrogado, tácitamente, de año en año, si por cualquiera de las partes no se formulara denuncia. Dicha prórroga mantendrá invariable las condiciones vigentes de dicho convenio en el período anterior, conforme a lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Las tablas de retribuciones anexas al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y son de obligado cumplimiento entre las partes.

Art. 11. *Respeto de derechos.*—Siempre con carácter personal y a extinguir, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, y que, globalmente consideradas, excedan del mismo en cómputo anual.

No obstante, en materia de jornada laboral, las mejoras que tengan establecidas las empresas, solo podrán ser compensadas en cómputo anual con lo pactado en este convenio en relación con dicha materia.

Capítulo III

Comisión paritaria de interpretación y estudio

Art. 12. *Comisión paritaria de interpretación y estudio.*—Composición: A los efectos del presente convenio y para dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una comisión paritaria de interpretación y estudio, presidida por la persona que la comisión designe por unanimidad para cada una de las reuniones.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente en una y otra de las representaciones.

Los acuerdos de la comisión requerirán para ser válidos la conformidad de la mitad más uno de sus vocales y tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Dicha comisión estará integrada por cuatro de los miembros de la representación de la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid, ANE-FHOP y FEDCAM y por otros cuatro de la representación de los trabajadores (dos de Unión General de Trabajadores, MCA-UGT, y dos de Comisiones Obreras, FECOMA-CC OO).

Art. 13. *Funciones.*—Serán las mismas funciones establecidas en el Convenio General aplicados al ámbito funcional de este convenio de la Comunidad de Madrid.

Capítulo IV

Contratación

Art. 14. *Forma del contrato.*—Con independencia de lo establecido en el artículo 16 del Convenio General los modelos de contratos que se utilicen en las empresas serán conocidos por los representantes de los trabajadores. El Convenio General regula desde el artículo 16 hasta el artículo 24 todo lo referido a los contratos de trabajo y este convenio se regirá por lo ahí establecido.

Art. 15. *Contratos de formación y prácticas.*—Se regirán por lo establecido en el convenio general en su artículo 22.

Art. 16. *Finiquitos.*—Los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un miembro del comité de empresa o, en su defecto, de un delegado de personal.

En dicho recibo constará expresamente el nombre y la firma del miembro del comité de empresa o delegado de personal que actué como tal, así como la fecha.

Los recibos de finiquito que no cumplan con este requisito no tendrán carácter liberatorio.

Art. 17. *Derecho de información.*—Al objeto de que el trabajador, o los representantes de este, conozcan los datos relativos sobre afiliación y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, podrán solicitar de la empresa, y esta facilitará su comprobación de:

- a) Los partes de alta en la Seguridad Social del trabajador que lo solicita.
- b) Los modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al último mes de cotización, en los cuales esté incluido el trabajador que lo solicita.

Capítulo V

Clasificación profesional y niveles

Art. 18. *Criterios generales.*—Respecto a la clasificación profesional se estará a lo establecido en el capítulo V, clasificación profesional, del V Convenio General (ver cuadro resumen al final del texto).

Art. 19. *Promoción profesional.*—En relación con lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas acogidas a este convenio anunciarán en lugar visible para todos los trabajadores, las vacantes a cubrir y los nuevos puestos que se produzcan en el seno de la empresa, con el fin de que puedan acceder a estos, los trabajadores que ya prestan servicios en ellas. La empresa procurará formar a los trabajadores para que estos tengan acceso a puestos de trabajo de superior categoría. Tendrán preferencia para esta formación y ocupación de puestos de superior categoría, los trabajadores más antiguos en la empresa, siempre que estén capacitados para asimilar la formación requerida para la ocupación de dichos puestos.

Capítulo VI

Normas generales sobre prestación de trabajo, movilidad, desplazamientos, traslados y otros

Art. 20. *Movilidad funcional.*—I. Movilidad funcional ordinaria: Se entiende como tal el supuesto en que un trabajador experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria: La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial que, no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza al trabajador asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

- a) Movilidad funcional descendente.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Movilidad funcional ascendente.

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho período el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que el trabajador realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de seis meses.

Art. 21. *Movilidad geográfica.*—La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio General, afecta a los siguientes casos:

- Desplazamientos.
- Traslados.

Art. 22. *Desplazamientos.*—Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año. Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses. En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físico y psíquicos.
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por Ley.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos: Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta 15 días.
- B = De 16 a 30 días.
- C = De 30 a 90 días.
- D = Más de 90 días.

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
- Dentro de la misma provincia	SP	24	72	130
- Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	130
- Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado español	72	72	72	130

(SP = Sin preaviso)

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

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados

convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etcétera. En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. A los trabajadores que sean desplazados fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25 por 100 del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estos trabajadores tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Art. 23. Condiciones de los desplazamientos.—Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de cuarenta y cinco minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de cuarenta y cinco minutos, en cuyo caso solo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas. Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

Art. 24. Traslados.—Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo. En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos treinta días de antelación, por escrito. El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35 por 100 de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año, y el 20 por 100 al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial. En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaje de los que compongan la familia y convivan con el desplazado. El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de 15 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de 15 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

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

Art. 25. *Desplazamientos y traslados voluntarios.*—En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que este voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Art. 26. *Supuestos especiales.*—En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

Art. 27. *Otros supuestos de traslados.*—1. En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

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

Capítulo VII

Jornada de trabajo

Art. 28. *Jornada.*—La jornada anual, según lo establecido en el artículo 34 del Convenio General, será de 1.736 horas.

En cumplimiento de lo establecido en el aludido artículo 35, aquellas empresas que estén trabajando en jornada continua de tres turnos rotativos mantendrán, como condición más beneficiosa, la jornada efectiva actual, hasta ser alcanzada por la jornada anual que en este convenio se pacte.

Las empresas y los representantes de los trabajadores podrán llegar a acuerdos para que, salvo pacto en contrario, a los conductores, los tiempos de espera para carga y descarga, se los considere como tiempo de presencia. Igualmente, a los trabajadores que sea preciso que anticipen o prolonguen su jornada para preparar la iniciación o finalización de los trabajos de los demás, así como los conductores en los tiempos de retorno al centro de trabajo con posterioridad a sus horas de trabajo efectivo, se les abonará este tiempo de exceso a precio de horas extraordinarias, no pudiéndose sobrepasar un máximo del 6 por 100 de la jornada anual.

Art. 29. *Calendario laboral y distribución de jornada.*—La distribución de la jornada, que será en el seno de la empresa, se efectuará teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 35 del V Convenio General. Se adjunta, como Anexo III, los días festivos y no laborales del año 2012 para la correcta confección del calendario laboral.

Aquellas empresas que no hayan elaborado su propio calendario se registrarán por el establecido como calendario tipo en Anexo IV.

Para el 2011, y siguientes, una vez conocidas las fiestas oficiales, se reunirá la comisión negociadora, en la penúltima semana de cada año, para confeccionar el correspondiente calendario laboral.

Art. 30. *Fiestas y días no laborables.*—Son los especificados en el Anexo del “calendario laboral” que es confeccionado cada año.

Serán abonables y no recuperables las dos fiestas locales y el día anterior o posterior, por este orden, a una de las fiestas locales. Este último día, previo acuerdo escrito entre empresa y trabajadores, podrá ser trasladado a cualquier otra fecha del año.

Art. 31. *Prolongación de jornada.*—Los operarios en funciones de mantenimiento, limpieza de útiles, etcétera, contemplados en el artículo 36 del Convenio General se regirán por lo allí establecido.

Art. 32. *Turnos y relevos.*—Las empresas que tengan establecidos turno o los establezcan tendrán en cuenta lo establecido en el artículo 37 del Convenio General.

Art. 33. *Vacaciones.*—Preferentemente el período de vacaciones será de junio a septiembre, salvo que dicho período coincida con el de mayor actividad de la empresa, según regula el artículo 40 del Convenio General.

Como complemento a lo establecido en el artículo 40 del Convenio General, se mantienen como condiciones más beneficiosas las siguientes:

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales o a veintidós días laborables a elección del trabajador, iniciándose en lunes o finalizando en viernes.

2. En los casos de vacaciones fraccionadas por voluntad de la empresa, el período fraccionado no comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre tendrá un incremento de un 20 por 100.

Capítulo VIII

Estructura salarial

Art. 34. *Retribución anual.*—La retribución anual pactada en este convenio es la que se especifica en las tablas anexas, Anexos I y II, para cada grupo profesional, con arreglo a las percepciones y complementos que se indican en los artículos siguientes.

Dicha retribución corresponderá a una actividad normal según la legislación vigente.

Art. 35. *Pago del salario.*—El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo.

La empresa entregará por lo menos un día antes del pago, copia del recibo de salarios al trabajador para que este pueda examinarlo y, en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las posibles diferencias antes del momento del pago.

En los casos de mora en el pago de haberes, los trabajadores requerirán al empresario para que cumpla la penalización de lo establecido en el artículo 29, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36. *Salario hora ordinaria.*—Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en las tablas anexas, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Art. 37. *Plus de altura.*—Tendrán derecho a este plus los trabajadores que realicen labores de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos en alturas superiores a 7 metros, mientras se efectúen las citadas misiones.

Este plus, sobre el salario base, será del 20 por 100.

Art. 38. *Plus de turnicidad.*—Las empresas que, a partir de la vigencia de este convenio implanten tres turnos rotativos, en jornada normal, abonarán un plus de turnicidad de 2,00 euros diarios a los trabajadores afectados.

Art. 39. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Habrán dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Dichas gratificaciones se devengarán: La de verano, del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica para cada uno de los grupos en la tabla del Anexo I, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Dichas gratificaciones no se devengarán en las situaciones de excedencia, en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal derivada de

enfermedad común o accidente no laboral, salvo que se cumpla lo determinado en el artículo 60, en cuyo caso, si el absentismo es inferior al 3,00 por 100, por enfermedad común, no se tendrán en consideración los períodos de IT.

Art. 40. *Retribución en vacaciones.*—El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las mismas, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias o, si ello fuera más beneficioso, el importe de la columna de vacaciones del Anexo I.

Art. 41. *Complemento de convenio.*—El complemento de convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas del Anexo I o II, en este último caso por 217, 218, 219 o 220 días.

Art. 42. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- a) Las partes se ratifican en suprimir las horas extraordinarias habituales.
- b) Tan solo podrán realizarse las estructurales y las de fuerza mayor, ajustándose a la legislación vigente.
- c) Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.
- d) Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: Una hora extra realizada equivaldrá a una hora y tres cuartos de descanso.

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

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

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas. A los efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, la dirección de la empresa informará al comité de empresa o delegados de personal, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, notificará cada mes a la autoridad laboral competente la relación de horas efectuadas.

Art. 43. *Complemento de antigüedad “ad personam”.*—Este complemento, para quienes lo perciban en la actualidad como consecuencia de la aplicación del Convenio General de 1996-1997 (artículo 48.1), los mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado.

Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “antigüedad consolidada”, no siendo susceptible de absorción o compensación.

Art. 44. *Complemento no salarial.*—Este complemento no salarial se devenga por día de asistencia al trabajo y es de igual cuantía para todos los grupos, según el Anexo I o II: Tablas de retribuciones.

Art. 45. *Dietas y medias dietas.*—Los importes para el año 2012 son los siguientes:

- Media dieta: 12,20 euros.
- Dieta completa: 46,53 euros.

Art. 46. *Otras prestaciones. Ropa de trabajo y utensilios.*—Las empresas afectadas por este convenio entregarán al personal a su servicio, dos monos o buzos y camisa y pantalón para la temporada de verano, de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero se entregará a los quince días del comienzo de la prestación de su servicio. El segundo se entregará a los cuatro meses de la entrega anterior, y así sucesivamente cada cuatro meses.

En la ropa de trabajo, no figurará nombre o anagrama alguno y solo a efectos de identificación, se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si el mono o buzo entregado no respeta estas características, se entenderá como no entregado, y el trabajador afectado podrá negarse a usarlo.

Asimismo, las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores los utensilios adecuados para su protección y seguridad y cada vez que sea necesaria su reposición, los cuales deberán ser utilizados por los trabajadores. Estos medios serán facilitados al iniciarse la relación laboral.

Las empresas darán a los trabajadores todas las herramientas y calzado adecuado que precisen para el cumplimiento de su trabajo. Este calzado se renovará periódicamente para que esté en buen uso y su utilización será obligatoria.

Art. 47. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del presente convenio, de suerte que, las empresas solo vendrán obligadas a aplicar las elevaciones que por la presente estipulación se fijan en la medida necesaria para suplir diferencias en cómputo anual; todo ello referido a la jornada pactada en este convenio.

Art. 48. *Absorción.*—Las disposiciones legales que puedan promulgarse en el futuro que impliquen variación en todas o en algunas de las mejoras retributivas, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las de este convenio, igualmente en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones. En todo caso quedarán excluidas para la determinación del cómputo anual, a efectos de la compensación y absorción que se establece en los párrafos anteriores, las dietas, medias dietas, pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad y altura.

Art. 49. *Condiciones y procedimiento para la no aplicación del convenio.*—Se estará a lo establecido en el artículo 60 del V Convenio General, referido a este convenio.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

(Remitirse al capítulo V del Convenio General).

Capítulo X

Seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo

Art. 50. *Condiciones generales.*—1. Exposición de motivos: Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por estos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos. Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral: Se constituye la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud de ámbito estatal que estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC OO y MCA-UGT) y seis de la representación empresarial (FEDCAM, ANEFHOP y FEDECÉ) firmantes de este convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

- Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
 - Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.
 - Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
 - Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
 - Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.
- B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etcétera, que considere conveniente al objeto de valorar la debida objetividad las circunstancias que concurren.
- C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organización preventiva: Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos. En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- A) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.
- B) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- C) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- D) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- E) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- F) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- G) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- H) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- I) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- J) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etcétera, deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales: El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud: Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

- 1) Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el servicio médico propio o concertado dentro del servicio de prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
- 2) Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el servicio de prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.
- 3) Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- 4) Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.
- 5) Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- 6) Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.
- 7) Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.
6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual:
 - A) Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a la sustitución inmediata. De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

- B) Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe. Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación: Se definen adecuados en el ámbito de este convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la comisión paritaria de seguridad y salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de tres horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de tres horas anuales mínimo.

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la comisión paritaria de seguridad y salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este convenio colectivo.

Art. 51. *Delegados de prevención.*—En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del comité de seguridad y salud en el trabajo un curso equiparable al nivel básico de cincuenta horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

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

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

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.
- La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

- Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Art. 52. *Comité de seguridad y salud.*—En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un comité de seguridad y salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del comité de salud y seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del comité de seguridad y salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de veinticuatro horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir comité de seguridad y salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

Art. 53. *Situaciones especiales de riesgo.*—Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de nueve meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Art. 54. *Derecho a expediente contradictorio.*—En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el comité de seguridad y salud o el delegado de prevención en su caso.

Capítulo XI

Permisos y licencias

Art. 55. *Otros permisos y licencias.*—Con independencia de lo establecido en el Convenio General (ver cuadro resumen al final del texto) se dispondrá de:

- a) El tiempo imprescindible por consulta médica mediante justificante médico del tiempo empleado en dicha consulta.
- b) De tres a seis días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, sanguíneos o consanguíneos. La licencia será de tres días, cuando el sepelio tenga lugar en el mismo municipio del domicilio del trabajador; cuatro días si el sepelio se efectúa dentro de la provincia de Madrid, y seis días si el sepelio tiene lugar fuera de la provincia.
- c) De tres a cinco días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, padres políticos, hijos, cónyuge o alumbramiento de esposa y de dos a cuatro en los casos de hermanos y cuñados, según el hecho determinante se produzca dentro o fuera de la provincia.

- d) Los trabajadores/as, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del TRLET, para la lactancia de los menores, dispondrán de los permisos, y su distribución, establecidos en el artículo 37.4 de dicha Ley.
- e) Un día por matrimonio de padres.

En caso de producirse un infortunio familiar de carácter grave, como los regulados en los anteriores apartados y que precisen la presencia del trabajador en su hogar para atenderlo por un plazo superior al de las licencias antes consideradas, se concederá a quien lo solicite, un permiso retribuido, que se descontará de sus vacaciones reglamentarias.

Las empresas podrán conceder cualquier otro permiso no retribuido a instancias del trabajador y por motivos particulares, excluidos los previstos en los apartados anteriores, a descontar de sus vacaciones reglamentarias.

En los supuestos contemplados en los dos apartados anteriores, el trabajador que solicite el permiso, podrá optar por no percibir retribución durante los días de su disfrute, en cuyo caso estos no se descontarán de sus vacaciones reglamentarias.

Art. 56. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XII

Representación colectiva

Art. 57. *Participación en la negociación del convenio.*— Los trabajadores pertenecientes a las centrales sindicales que firman este convenio y que participen en la comisión mixta negociadora del mismo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa afectada por el, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, cuando asistan a dichas negociaciones.

Capítulo XIII

Ordenación y organización del trabajo

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en sus artículos 86 al 95.

Capítulo XIV

Formación profesional

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en sus artículos 96 al 101.

Capítulo XV

De la suspensión temporal de los contratos

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en su artículo 102.

Capítulo XVI

Solución extrajudicial de conflictos

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en su artículo 103.

Capítulo XVII

Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Art. 58. *Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*—Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren de baja por incapacidad transitoria derivada de

accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias por ser un concepto no salarial, ni la prorrata de las pagas ya que estas se percibirán íntegras en sus fechas de devengo a estos efectos.

Art. 59. *Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.*

- A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3 por 100 tomando la media de los doce meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media doce meses + índice del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del decimosexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100 por 100 desde el primer día.
- B) Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{ABSENTISMO MENSUAL} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad Común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por Número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3 por 100.

Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este convenio.

Absentismo: El índice de absentismo resultante en cada empresa será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de IT del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3 por 100.

Art. 60. *Indemnización por muerte e incapacidad permanente derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.*—En caso de muerte e incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, haya o no responsabilidad por parte de la empresa, las indemnizaciones serán las indicadas en el artículo 104 del Convenio General:

- Año 2011: 50.000 euros.
- Año 2012: 50.000 euros.

El trabajador tendrá derecho a la indemnización en caso de incapacidad total permanente o absoluta, cuando dicha incapacidad sea declarada por el organismo oficial correspondiente, con independencia de la fecha en que se produjo el accidente o la enfermedad determinante de la misma.

Art. 61. *Indemnización por invalidez total o absoluta y muerte derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.*—Todos los trabajadores de las empresas sujetas a este convenio causarán, en los casos de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral, en favor de sus herederos legales, el derecho a la percepción de 2.600 euros. Esta indemnización sustituye a la establecida en el artículo 104.a) del Convenio General y po-

drá ser ampliada la cantidad en póliza de seguros, siendo la cuantía de la prima por cuenta del trabajador.

Igualmente, percibirán la cantidad aludida los trabajadores que causen baja en la empresa por invalidez total o absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 62. *Jubilación forzosa*.—Se estará a lo establecido en el artículo 106 del Convenio General.

Art. 63. *Jubilación parcial*.—Se estará a lo establecido en el artículo 107 del Convenio General.

Si durante la vigencia de este convenio, el Gobierno modificara total o parcialmente la legislación vigente, trabajador y empresario, podrán acogerse, de mutuo acuerdo, a lo que se legisle en relación con esta materia.

Art. 64. *Prioridad en puestos de trabajo*.—Los trabajadores mayores de cincuenta cinco años tendrán prioridad, dentro de su misma categoría o grupo, a ocupar los puestos de trabajo de menor esfuerzo.

Capítulo XVIII

Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.—Remitirse al artículo 108 del Convenio General.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.—Remitirse al artículo 109 del Convenio General.

DISPOSICIONES FINALES

Incrementos y revisiones

Primera.—Los incrementos salariales para los dos años de vigencia de este V convenio, 2011 y 2012 se efectúan, tal como se ha acordado en el V Convenio General, de ámbito nacional y aplicado por la comisión negociadora de este convenio en su primera acta de negociación de 18 de abril de 2012 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 15 de agosto de 2012):

- Para el año 2011, sobre las tablas salariales del 2010, se aplica un 2 por 100, tope establecido para el caso de que al 31 de diciembre de 2011 el IPC haya rebasado dicho tope. Dadas las fechas de este acuerdo no procedió el incremento a cuenta pactado en el general pasándose directamente al incremento definitivo del 2 por 100.
- Para el año 2012 se pactó que el salario establecido en las tablas anteriores del 2011 sería revisado con arreglo al IPC a 31 de diciembre de 2012 con un tope máximo del 2 por 100, de tal manera que si dicho índice superaba ese 2,00 por 100, sería este porcentaje el que se aplicara.
- Se estableció un pago a cuenta para el ejercicio de 2012 consistente en un 1 por 100 sobre las tablas del 2011. Este pago se haría efectivo, al igual que las diferencias del 2011 antes del 30 de mayo de 2012 o a los quince días de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si esta fecha fuera anterior.

Segunda.—Se acuerda que los incrementos salariales expuestos anteriormente se vean modificados según los criterios de aplicación de lo previsto en la disposición final primera del V Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, según acta de la comisión paritaria del V Convenio General del Sector de Derivados del Cemento de 25 de abril de 2013, en donde se establece que aquellos convenios provinciales o autonómicos, que hayan incrementado sus tablas con el pago a cuenta del 1 por 100, establecido en la disposición adicional primera.b) procederán a actualizar las tablas de 2012 del modo siguiente: Sobre las tablas definitivas de 2011 se aplicará una actualización del 2 por 100. La cantidad así obtenida, por cada grupo profesional, conformará la tabla salarial definitiva de 2012. No procederá pago de atrasos durante 2012 por lo expuesto en el acuerdo primero del acta de la comisión paritaria del V Convenio General del Sector de Derivados del Cemento de 25 de abril de 2013. Las tablas salariales resultantes definitivas para el año 2012 se adjuntó en los Anexo I y Anexo II (mensual y diario, respectivamente) de este texto.

Tercera.—Se acuerda también el calendario de fiestas y días no laborables y el calendario laboral de 2012, para una jornada de 1.736 horas anuales (Anexos III y IV).

Cuarta.—Se acuerda incorporar, por mandato del Convenio General, como texto normativo, la siguiente cláusula de inaplicación de incrementos salariales.

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

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

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

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

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

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

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

CUADROS RESUMEN
A) CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

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

(1) Media percibido en el mes anterior.

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

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		<p>Director General</p> <p>Director División</p> <p>Director Gerente</p>	
II	Personal Titulado Superior	1	<p>Director Técnico</p> <p>Titulados Superiores</p>	<p>Director Administración</p> <p>Director Financiero</p> <p>Director Comercial</p> <p>Director Marketing</p> <p>Director RR. HH.</p> <p>Director Producción</p>	
III	Personal titulado medio				
IX	<p>Jefe administrativo 1ª</p> <p>Jefe sección organización 1ª</p> <p>Jefe personal</p> <p>Ayudante de obra</p> <p>Encargado general de fábrica</p> <p>Encargado general</p> <p>Jefe administrativo 2ª</p> <p>Delineante superior</p> <p>Encargado general de obra</p> <p>Jefe sección organización científica del trabajo 2ª</p> <p>Jefe compras</p>	2	<p>Titulados Medios</p>	<p>Jefe Administración</p> <p>Jefe Ventas</p> <p>Jefe Compras</p> <p>Jefe Personal</p> <p>Jefe Producción</p> <p>Jefe Fábrica</p> <p>Encargado General</p>	
V					
VI	<p>Oficial administrativo 1ª</p> <p>Delineante 1ª</p> <p>Jefe o encargado de taller</p> <p>Encargado de sección de laboratorio</p> <p>Escultor de piedra y mármol</p> <p>Práctico de topografía 1ª</p> <p>Técnico de organización 1ª</p> <p>Delineante 2ª</p> <p>Técnico organización 2ª</p> <p>Práctico de topografía 2ª</p> <p>Analista 1ª</p> <p>Viajante</p> <p>Capataz</p> <p>Especialista de oficio</p>	3	<p>Técnico Departamento</p> <p>Técnico Control Calidad</p> <p>Técnico Prevención RR. LL.</p> <p>Delineante 1ª</p>	<p>Oficial 1ª Administrativo</p> <p>Técnico Comercial</p> <p>Comercial Hormigón</p> <p>Comercial/Viajante</p>	<p>Jefe y Encargado Sección</p> <p>Jefe Taller</p> <p>Jefe Planta Hormigones</p>
VII					
VIII	<p>Oficial administrativo 2ª</p> <p>Corredor de plaza</p> <p>Oficial 1ª de oficio</p> <p>Inspector de control</p> <p>Señalizador y servicios</p> <p>Analista 2ª</p>	4	<p>Delineante 2ª</p> <p>Analista Laboratorio</p>	<p>Oficial 2ª Administrativo</p>	<p>Oficial 1ª Oficio</p> <p>Conductor Vehículos Mayor de 7.500 Kg.</p> <p>Dosificador Planta Hormigones</p> <p>Conductor Camión Hormigonera</p> <p>Gruista Torre</p> <p>Operador de Grúa Móvil</p> <p>Carretilero Mayor de 15.000 Kg.</p> <p>Gruista de Piezas Especiales</p>

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretilero Operador Puente Grúa Conductor de Pallas Palista de Hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Peón ordinario				
XIII	Limpiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			Peón Personal de Limpieza

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL

Días festivos no laborables del año 2012

MES		Días festivos o no laborables
ENERO	1	Año Nuevo
	6	Epifanía del Señor
FEBRERO	--	
MARZO	19	San José
ABRIL	5	Jueves Santo
	6	Viernes Santo
MAYO	1	Fiesta del Trabajo
	2	Fiesta de la Comunidad de Madrid
JUNIO		
JULIO		
AGOSTO	15	Nuestra Señora
SEPTIEMBRE	--	
OCTUBRE	12	Fiesta Nacional de España
NOVIEMBRE	1	Todos los Santos
DICIEMBRE	6	Día de la Constitución
	8	Inmaculada Concepción
	25	Natividad del Señor

FIESTAS LOCALES :	3 Días (1)
-------------------	------------

NOTAS

(1) En cada municipio se acomodarán a las dos fiestas locales y al día anterior o posterior, por este orden, a una de ellas (En Madrid Capital el 14 de Mayo y 9 de Noviembre).

Aquellas empresas que en uso de la facultad establecida en el art. 36 del Convenio General fijen el Calendario antes de la fecha establecida respetarán en todo caso lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de este Convenio de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid.

ANEXO IV

CALENDARIO LABORAL TIPO DEL AÑO 2012

Aplicable en aquellas empresas que NO opten por su propio calendario laboral

CONVENIO COLECTIVO
DERIVADOS DEL
CEMENTO
COMUNIDAD DE MADRID

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							
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	
						1			1	2	3	4	5				1	2	3	4							1	
2	3	4	NL	FN	7	8	6	7	8	9	10	11	12	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	FN	FN	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	12	13	14	15	16	17	18	NL	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	FN	20	21	22	23	24	25	18	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29					26	27	28	29	30	31	25	24	25	26	27	28	29		
30	31					20							21							21	NL						17	
MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO							
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	
						1							1							1							1	
2	3	4	5	6	7	8	4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	
9	10	11	12	13	14	15	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	FN	16	17	18	19	
16	17	18	19	20	21	22	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	
23	24	25	26	27	28	29	25	26	27	28	29	30	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	31				
30	31					19							21	30	31					22							22	
SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE							
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		
					1	2	1	2	3	4	5	6	7	5	6	7	8	FN	10	11	3	4	5	FN	NL	FN	9	
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	FN	13	14	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	NL	22	23	
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	26	27	28	29	30	FC	FN	26	27	28	29	30			
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31				22								15	FC						

Cuadre: 239 días - 22 de Vacac. = 217x8 = 1.736 horas

NOTAS

(1*) Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio de Derivados del Cemento de Madrid, respecto a la jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo, para el año 2012, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 5 de Enero, 9 y 30 de Abril, 2 de Noviembre y 7 y 21 de Diciembre sean días No Laborables, salvo pacto entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

(2*) Las dos fiestas patronales y el día anterior o posterior a una de ellas serán señaladas en cada municipio. (En Madrid capital el 15 y 14 de Mayo, y el 9 de Noviembre)

(03/8.145/14)

