



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Edita: Imprenta Provincial. Complejo San Cayetano.
Teléfono: 987 225 263.
Página web: www.dipuleon.es/bop
E-mail: boletin@dipuleon.es

Administración: Excmo. Diputación (Intervención).
Teléfono 987 292 169.
Depósito legal: LE-1-1958.
No se publica sábados, domingos y festivos.

Edición oficial y auténtica en formato electrónico o digital del BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, de acceso universal, libre y gratuito en la página web de la Diputación <www.dipuleon.es/bop>.

Viernes, 22 de marzo de 2024. Número 59

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamientos

León

Resolución provisional del concurso ordinario de méritos, de varios puestos de trabajo.....	2
Modificación de créditos número 4/2024.....	5
Padrón del impuesto sobre bienes inmuebles del ejercicio 2024.....	6

Mansilla de las Mulas

Aprobación inicial del expediente de modificación del callejero en la localidad de Mansilla del Esla.....	8
Aprobación inicial del programa de Gestión de Colonias Felinas.....	9

Ponferrada

Modificación del Plan de Movilidad Urbana Sostenible.....	10
---	----

Vega de Infanzones

Rectificación error material de las cuotas de la tasa del servicio de agua.....	11
---	----

Villablino

Aprobación del procedimiento de supresión del servicio de guardería municipal.....	12
--	----

Juntas Vecinales

Castrocalbón

Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022.....	13
---	----

Fabero

Cuenta General correspondiente al ejercicio 2023.....	14
---	----

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de León

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio Colectivo 2024-2025 de la empresa Radio León SA.....	15
Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial del sector de derivados del cemento de León 2021-2024....	29

ANUNCIOS PARTICULARES

Cámara de Comercio de León

Extracto de la convocatoria ayudas PYME Cibersegura.....	80
--	----

Administración Local

Ayuntamientos

LEÓN

Subárea Recursos Humanos
Sección Selección y Provisión
Expte. 2019-501001-RRHH-8808

ANUNCIO

Resolución de 20 de marzo de 2024, del Concejal delegado de Régimen Interior, Recursos Humanos, Movilidad y Deportes del Ayuntamiento de León, por el que se resuelve provisionalmente el concurso ordinario de méritos, de varios puestos de trabajo reservados al personal funcionario del Ayuntamiento de León de los subgrupos A1, A2, C1 y C2, pertenecientes a las escalas de Administración General y Administración Especial del Ayuntamiento de León. Expte: 2019.501001.RRHH.8808.

Mediante Decreto dictado por el Sr. Concejal delegado de Régimen Interior, Recursos Humanos, Movilidad y Deportes de fecha 20 de marzo de 2024, se procedió a la Resolución provisional del concurso ordinario de méritos de varios puestos de trabajo reservados al personal funcionario del Ayuntamiento de León de los subgrupos A1, A2, C1 y C2, pertenecientes a las escalas de Administración General y Administración Especial del Ayuntamiento de León, disponiendo su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y en el tablón de edictos del Ayuntamiento de León situado en la Sede Electrónica (www.sedeaytoleon.es), cuya parte resolutive dice:

(...)

Primero. Declarar desiertos los puestos trabajo 01.0.03.2.2.1001 Jefe/a de Negociado de Registro e Información, y 30.0.02.0.0.1081 Bombero, en aplicación del apartado 7.5 de la base séptima de la reguladoras.

Segundo. Declarar desiertos los puestos trabajo 10.0.01.1.0.1001 (Jefe/a de Sección Acción Social Básica 1), 10.0.01.2.0.1001 (Jefe/a de Sección Acción Social Básica 2) y 10.0.02.3.0.1001 (Jefe/a de Sección de Acción Comunitaria y Solidaridad), por ausencia de aspirantes.

Tercero. Excluir a D^a. Sonia Valladares Fernández del presente proceso de acuerdo al apartado 2.8 de la base segunda de las reguladoras, al no mantener los requisitos de participación durante todo el proceso selectivo.

Cuarto. Resolver provisionalmente el concurso ordinario de méritos, de varios puestos de trabajo reservados al personal funcionario del Ayuntamiento de León de los subgrupos A1, A2, C1 y C2, pertenecientes a las escalas de Administración General y Administración Especial, asignando provisionalmente los siguientes puestos de trabajo a las personas candidatas que se reseñan:

Código puesto	Denominación puesto	Aspirante		Puntos Concurso
		Nombre y apellidos	DNI	
50.1.00.0.1.1001	Jefe Negociado Apoyo Rrhh	Concepción Blanco Coca	***7198**	8,800
02.0.00.0.2.1001	Jefe de Negociado Intervención	Gerardo López Domínguez	***9188**	7,510
30.0.01.0.0.1065	Agente Policía	Jesus Ferrero González	***2848**	4,455
01.0.02.2.1.1001	Jefe de Negociado Concesiones Demaniales	Manuel Pérez Varela	***3389**	8,310
20.0.01.3.0.1001	Director/a Coto Escolar	Maria Teresa Santamarta Vega	***2909**	9,560
10.0.02.4.0.1001	Jefa Sección Discapacidad	Marianela Rebollo Martínez	***4561**	9,620

Quinto. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de León sito en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de León (www.sede.aytoleon.es).

Sexto. Habilitar un plazo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente de su publicación, para que las personas interesadas, puedan formular alegaciones a la presente resolución, las cuales irán dirigidas a la Comisión de valoración en el supuesto de versar sobre la valoración de méritos y la adjudicación provisional de los puestos de trabajo.

ANEXO

Código del puesto	Apellidos y nombre	DNI	Baremo de méritos generales							Calif.
			Puesto solicitado	Grado		Trabajo desarrollado		Cursos		Conciliación
				Antigüedad	personal	Nivel	Mismo área	Mismo puesto	Formación	
50.1.00.0.1.1001	Concepción Blanco Coca	***7198**	Jefel/a negociado Apoyo Rrhh	3,200	0,750	0,850		1,000	1,500	8,800
02.0.00.0.2.1001	Gerardo López Domínguez	***9188**	Jefel/a negociado Intervención 2	4,000	0,750	0,850	0,500	1,000	0,410	7,510
30.0.01.0.0.1065	Jesús Ferrero González	***2848**	Agente Policía	1,000	1,250	1,050	0.0950		1,060	4,455
01.0.02.2.1.1001	Manuel Pérez Varela	***3389**	Jefel/a de negociado Concesiones Demaniales	5,000	0,750	0,850	0,500	1,000	0,210	8,310
20.0.01.3.0.1001	María Teresa Santamarta Vega	***2909**	Director/a Coto Escolar	5,000	1,250	1,650	0,500	1,00	0,160	9,560
10.0.02.4.0.1001	Marianela Rebollo Martínez	***4561**	Jefel/a Sección Discapacidad	5,000	1,250	1,650	0,500	1,00	0,220	9,620
50.1.00.0.1.1001	Santiago Villamañán Dueñas	***469***	Jefel/a negociado Apoyo Rrhh	2,400	0,750	0,850	0,500	1,000	0,350	5,850
02.0.00.0.2.1001	Santiago Villamañán Dueñas	***469***	Jefel/a negociado Intervención 2	2,400	0,750	0,850	0,000	1,000	0,350	5,350
01.0.02.2.1.1001	Santiago Villamañán Dueñas	***469***	Jefel/a negociado Concesiones Demaniales	2,400	0,750	0,850	0.000	1,000	0,350	5,350

Así lo acuerda, manda y firma el Sr. Concejal delegado de Régimen Interior, Recursos Humanos, Movilidad y Deportes de lo que, como Secretaria General, tomo razón.”

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

León, a 20 de marzo de 2024.—La Secretaria General, Carmen Jaén Martín.

14319

Administración Local

Ayuntamientos

LEÓN

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de León hace saber:

Primero. - Que el Pleno del Ayuntamiento de León, en sesión celebrada el día 20 de marzo de 2024, adoptó acuerdo aprobando inicialmente el expediente de modificación de créditos número 4/2024, con la naturaleza de créditos extraordinarios y suplementos de crédito, en el Presupuesto General del Ayuntamiento de León del ejercicio 2024.

Segundo.- Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el vigente Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en relación con el artículo 169.1 de dicho Texto Legal, se expone al público el acuerdo adoptado por plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio, durante los cuales los interesados podrán examinar el acuerdo y el expediente aprobado y presentar reclamaciones contra los mismos ante el Ayuntamiento Pleno.

Si durante el citado plazo no se presentaran reclamaciones, el citado acuerdo municipal se considerará definitivamente aprobado sin necesidad de adoptar nuevo acuerdo plenario. En caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolver las reclamaciones presentadas.

El expediente se puede consultar, en horario de lunes a viernes, de 9.00 a 14.00 horas, en las dependencias del Servicio de Presupuesto y Contabilidad del Ayuntamiento de León, sito en la planta 3ª del edificio de la Casa Consistorial de la Avda. de Ordoño II, n.º 10, de la ciudad de León.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos oportunos.

En León, a 20 de marzo de 2024.-El Alcalde-Presidente, P.D., Vicente Canuria Atienza.

14264

Administración Local

Ayuntamientos

LEÓN

EXPOSICIÓN PÚBLICA Y NOTIFICACIÓN COLECTIVA DEL PADRÓN DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DEL EJERCICIO 2024

Se pone en conocimiento de los contribuyentes del impuesto sobre bienes inmuebles del ejercicio 2024, que mediante Decreto del Sr. Concejal delegado de Hacienda y Promoción Económica de fecha 12 de marzo de 2024, fue aprobado el Padrón del señalado tributo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, mediante la publicación del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, se notifican las liquidaciones colectivamente, pudiendo los interesados examinar el referido Padrón en el Servicio de Gestión de Ingresos del Ayuntamiento de León, donde se encontrará expuesto hasta el último día del periodo voluntario de pago.

A tal efecto se hace saber que los registros incluidos en el Padrón aprobado contienen datos de carácter personal amparados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos, por lo que cada obligado tributario podrá consultar exclusivamente el registro relativo a su deuda tributaria.

Periodo voluntario de pago: Del 20 de marzo al 20 de mayo de 2024 (único pago anual para los recibos no domiciliados).

Plan especial de pago de los recibos domiciliados en entidad financiera:

El cargo en cuenta de los recibos domiciliados en entidad bancaria, se llevará a efecto en las fechas de 10 de mayo de 2024 (60% de la cuota) y 10 de octubre de 2024 (40% restante).

Modalidad de cobro: El pago, en el supuesto de recibos no domiciliados, deberá hacerse efectivo presentando el ejemplar del recibo que se remite por correo al domicilio de los contribuyentes, en cualquiera de las siguientes entidades colaboradoras en la recaudación:

- Abanca
- Banco Santander
- Banco Sabadell
- Caixabank
- Cajamar
- Caja Laboral
- Caja Rural de Zamora
- Ibercaja
- Kutxabank
- Targobank
- Unicaja Banco

Asimismo, el pago podrá ser efectuado en las oficinas de Correos, previo pago de la tasa correspondiente.

Si el documento de ingreso no fuera recibido por el contribuyente, o hubiese sido extraviado, deberá personarse en la Recaudación municipal, Avda. Ordoño II, n.º 10, 1.ª planta, de 9.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes, que extenderá el duplicado correspondiente.

Pago por internet: <https://sede.aytoleon.es> - apartado "Oficina Virtual Tributaria".

Período ejecutivo: Vencido el plazo de ingreso en periodo voluntario sin que hubiese sido satisfecha la deuda, se exigirá su importe por la vía de apremio, con los recargos del periodo ejecutivo que procedan, intereses de demora hasta la fecha de su ingreso y costas que resulten.

Recursos: Contra el acuerdo anterior, que no es definitivo en la vía administrativa, se podrá interponer recurso de reposición ante el órgano que lo dictó, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública antes mencionada, de conformidad

con lo dispuesto en el artículo 14.2 c) del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Transcurrido un mes sin recibir notificación de Resolución, se entenderá desestimado el recurso interpuesto, pudiendo interponer el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de León, en el plazo de seis meses que señala el artículo 46 de la Ley 29/98 Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de 13 de julio de 1998, y que se contará a partir del día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación por silencio administrativo.

Se podrá, no obstante, interponer el recurso que se estime procedente.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los oportunos efectos.

En León, a 15 de marzo de 2024.—La Secretaria General, Carmen Jaén Martín.

13416

55,90 euros

Administración Local

Ayuntamientos

MANSILLA DE LAS MULAS

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas (León) en sesión celebrada el día 8 de marzo de 2024, se aprueba inicialmente el expediente de modificación del callejero en la localidad de Mansilla del Esla en los siguientes términos:

“Aprobar inicialmente la propuesta de denominación de nombre de las vías públicas descritas según documentación gráfica, que se corresponderían con la nueva denominación de “calle del Parque” y “calle del Cueto” así como la remuneración de los inmuebles según descripción gráfica, propuesta por residentes de la zona afectada”.

Por ello, se abre por plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, trámite de información pública, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el expediente y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

La documentación deberá consultarse presencialmente en la secretaria del Ayuntamiento.

En base a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el presente anuncio servirá también de notificación a los interesados en el procedimiento, dado que por afectar a una pluralidad indeterminada de personas no puede efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

En Mansilla de las Mulas, a 15 de marzo de 2024.—La Alcaldesa, M.^a del Camino Lozano García.

13486

Administración Local

Ayuntamientos

MANSILLA DE LAS MULAS

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Mansilla de las Mulas en sesión celebrada el día 8 de marzo de 2024, se aprueba inicialmente el programa de Gestión de Colonias Felinas en el municipio de Mansilla de las Mulas.

Se somete a información pública por el plazo de veinte días a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento

<http://ayto-mansilla.sedelectronica.es>

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo de aprobación inicial.

En Mansilla de las Mulas, a 14 de marzo de 2024.–La Alcaldesa, M.^a del Camino Lozano García.

13488

Administración Local

Ayuntamientos

PONFERRADA

Acuerdo plenario, de 7 de marzo de 2024, de modificación del Plan de Movilidad Urbana Sostenible de Ponferrada, actuación 2 “Ponferrada pedalea”. Aprobación del Plan de Movilidad para Bicicleta y Vehículos de Movilidad Personal.

El Pleno del Ayuntamiento de Ponferrada, en la sesión referenciada, aprobó el Plan de Movilidad para Bicicleta y VMP, modificando la acción 2 del Plan de Movilidad Urbana Sostenible; el certificado de aprobación, así como el documento que compone el Plan se hacen públicos para general conocimiento.

<https://www.ponferrada.org/es/pmus/plan-movilidad-bicicleta-vmp-municipio-ponferrada>

Ponferrada, 14 de marzo de 2024.—El Concejal delegado de Régimen Interior (P.D. Alcalde 03-07-2023), Luis Antonio Moreno Rodríguez.

13581

Administración Local

Ayuntamientos

VEGA DE INFANZONES

Habiéndose instruido por los servicios competentes de esta Entidad expediente de modificación de la de la Ordenanza Fiscal reguladora de la tasa por suministro de agua potable que se detalla a continuación, el Pleno de esta Entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 11 de marzo de 2024, acordó la aprobación provisional de la referida modificación del artículo 3.2.1 de la misma.

Acuerdo literal

1.º.—Aprobar inicialmente la rectificación de error material existente en la determinación de las cuotas aprobadas en sesión plenaria de fecha de 24 de febrero de 2006 de la tasa del servicio de agua, elevado a definitivo por ausencia de reclamaciones y publicado definitivamente en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 94 de 18 de mayo de 2006, así como el de 13 de septiembre de 2007 publicado en BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA número 32 de 17 de febrero de 2009, conforme a las determinaciones del estudio económico financiero elaborado por el Economista de la Diputación del Servicio de Asistencia a municipios para la modificación de la tasa en 2003 por D. Amador González Pérez en octubre de 2003, puesto que el acuerdo de cambio de periodos de cobro no debería tener efecto sobre las cuotas puestas al cobro, de forma que se mantenga el cumplimiento del principio de equivalencia, modificando el artículo 3.2.1 de la misma:

1. Tarifas por el consumo de agua:

Cuota fija, 1,48 euros al semestre para todos los enganches dados de alta.

De 0 a 70 m³, 0,18 euros por m³ al semestre

De 71 a 90 m³, 0,20 euros por m³ al semestre

De 91 a 140 m³, 0,28 euros por m³ al semestre

De 141 m³ en adelante, 0,40 euros para las industrias del municipio y 0,80 euros para el resto de los consumos.

2.º.—Someter el presente acuerdo de aprobación inicial a información pública por un período de treinta días a contar desde el siguiente al de la inserción de anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN. El presente acuerdo se entenderá elevado a definitivo en caso de no producirse reclamaciones contra el mismo, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario. El acuerdo elevado a definitivo y el texto de la Ordenanza deberán ser objeto de publicación para su entrada en vigor.

3.º.—Dotar al presente acuerdo de eficacia retroactiva a 1 de enero de 2007, cuestión esta que es más beneficiosa para el contribuyente, y no genera afección a los recibos y liquidaciones emitidos hasta el momento presente, por las circunstancias expuestas en los antecedentes de hecho.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, para que las personas interesadas puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de cualquier persona interesada en la Sede Electrónica de esta entidad <https://vegadeinfanzones.sedelectronica.es/info.0>.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

En Vega de Infanzones, a 15 de marzo de 2024.—El Alcalde, Carmelo Aller Alonso.

13409

Administración Local

Ayuntamientos

VILLABLINO

Aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Villablino en sesión de 5 de febrero de 2024, el inicio del procedimiento de supresión del servicio de guardería municipal, se somete el expediente a trámite de información pública y audiencia, a fin de que cualesquiera interesados puedan examinar el expediente en la Secretaría del Ayuntamiento, y presentar alegaciones y observaciones dentro del mes siguiente a la inserción del presente anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

En Villablino, a 15 de marzo de 2024.—El Alcalde, Mario Rivas López.

13429

Administración Local

Juntas Vecinales

CASTROCALBÓN

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, y una vez que ha sido debidamente informada por la Junta Vecinal constituida a los efectos de evacuar el dictamen preceptivo reservado a la Comisión de Hacienda previstan en la normativa de Régimen Local, el día 26 de diciembre de 2023, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2022, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Castrocalbón, a 12 de marzo de 2024.—El Presidente, Francisco Aldonza Simón.

13472

Administración Local

Juntas Vecinales

FABERO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas el 13 de marzo de 2024, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2023, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Fabero, a 13 de marzo de 2024.—El Presidente, José González Fernández.

13421

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo 2024-2025 de la empresa Radio León SA (código de Convenio 24003952012001).

Vista el acta de fecha 24 de enero de 2024 de firma del Convenio Colectivo 2024-2025 de la empresa Radio León SA (código de Convenio 24003952012001), que fue suscrito, de una parte, por la Presidenta del Consejo de Administración en representación de la empresa, y de otra, por el Delegado de personal en representación de las personas trabajadoras de la empresa, y de conformidad con lo dispuesto 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. A 18 de marzo de 2024.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RADIO LEÓN, SA 2024-2025

Capítulo I.—Normas generales

Artículo 1.—Ámbito personal, funcional y territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al único centro de trabajo con el que cuenta la sociedad Radio León, SA en la provincia de León, durante el periodo de vigencia del citado Convenio y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a la actividad de la mencionada sociedad, de acuerdo con el objeto social definido en sus respectivos estatutos, mediante contrato de trabajo cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

1. La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de la citada sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

2. Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

3. Los profesionales liberales y asesores vinculados a Radio León, SA, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

4. Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva, y de las artes que realicen su actividad mediante contrato civil o de arrendamiento de servicios formalizado con Radio León, SA, o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada con dichas sociedades.

5. Los representantes de comercio, dedicados a la actividad de captación de publicidad, vinculados a Radio León, SA, mediante contrato de trabajo de carácter especial, e igualmente los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con las citadas sociedades una relación mercantil. En ambos casos se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.

6. El personal técnico, profesional y administrativo que cumplan funciones pertenecientes a cualesquiera de las categorías profesionales que en el Convenio quedan definidas y que con carácter temporal o solo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se designan en el presente artículo, no quedará excluido de la aplicación de este Convenio.

Artículo 2.—Vigencia

El periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo será de 2 años y entrará en vigor el día de su firma. No obstante los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2024. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 3.—Denuncia del Convenio

Expirada la vigencia del presente Convenio a fecha 31 de diciembre de 2025, el mismo se entenderá denunciado automáticamente, manteniéndose su plena vigencia y aplicación en toda su extensión y por tiempo indefinido a partir del 1 de enero de 2026 en tanto no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 4.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que dicho Convenio se considerará nulo en el supuesto de que, en virtud de procedimiento judicial, administrativo, o de otra naturaleza, se dejase sin efecto algún pacto considerado como fundamental, a juicio de cualquiera de las partes.

Artículo 5.—Garantía ad personam-condición más beneficiosa

Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios habituales y periódicos superiores, en comparativa mensual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia mensual de retribuciones se reflejará en nómina como “complemento ad personam” no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Por tanto, se respetarán las condiciones salariales personales que en cómputo mensual superen lo pactado en el presente Convenio Colectivo, en los términos y condiciones explicitados en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio ya contasen dentro de su sistema retributivo con un “complemento ad personam”, el mismo se seguirá rigiendo por las condiciones que determinaron su creación y devengo.

Capítulo II.—Organización del trabajo

Artículo 6.—Organización de los servicios. Dirección de la actividad laboral

La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y a las disposiciones legales aplicables.

Capítulo III.—Régimen de personal

Artículo 7.—Ingresos

La provisión de puestos vacantes se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Recursos internos, mediante una adecuada política de promoción, ascensos, y traslados pactados del personal del grupo.
- b) Corresponde a la dirección del grupo con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan producirse mediante contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso.

Artículo 8. - Contratación

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito.

Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, este se concertará por tiempo indefinido, o por duración determinada. En lo que se refiere a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, el presente Convenio se remite de forma expresa a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Radiodifusión Comercial Sonora.

Artículo 9. –Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para un titulado de grado superior o medio, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras.

Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho periodo de tiempo a efectos de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, no interrumpirá el periodo de prueba.

Artículo 10. –Clasificación profesional

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos y categorías que a continuación se determinan.

Grupos:

I.—Área Superior:

· Categorías:

1. Director/a.

II.—Redacción y Programación:

· Categorías:

1. Jefe/a de Programación.
2. Redactor/a Jefe/a.
3. Redactor/a Superior.
4. Redactor/a.
5. Ayudante/a de Redactor/a.

III.–Emisiones y realización:

- Categorías:
 1. Jefe/a de Emisiones.
 2. Realizador/a.
 3. Técnico/a de Sonido.
 4. Locutor/a.

IV.–Administración:

- Categorías:
 1. Jefe/a Administrativo.
 2. Oficial/a Administrativo.
 3. Auxiliar Administrativo.

V.–Comercial y marketing:

- Categorías:
 1. Técnico/a Comercial y Marketing.

VI.–Informática:

- Categorías:
 1. Operador/a de Ordenadores.

VII.–Subalternos:

- Categorías:
 1. Personal de Limpieza.

*Artículo 11. – Definición de categorías***Grupos**

I.–Área Superior: Es el personal que participa en tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a la producción y emisión de los programas radiofónicos.

- Categorías:
 1. Director/a: Es aquella persona que planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias al más alto nivel del desenvolvimiento de la empresa. Las funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.
 - II.–Redacción y Programación: Es el personal que planifica los programas, formula los correspondientes cuadros de horarios con distinción de los mismos, los idea y los redacta, responsabilizándose de todo lo necesario para su posterior realización.
- Categorías:
 1. Jefe/a de Programación: Es el/la profesional capaz de planificar y coordinar con plena iniciativa el conjunto de espacios radiofónicos de una o varias emisoras. Igualmente es capaz de crear, dirigir y confeccionar, de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases.
 2. Redactor/a Jefe: Es el/la profesional capaz de confeccionar y realizar en forma escrita o hablada espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases, y de organizar, orientar y vigilar el trabajo de los Redactores/as a sus órdenes, pudiendo tener, asimismo, la responsabilidad de un área de programación.
 3. Redactor/a Superior: Es el/la profesional que posee conocimientos radiofónicos suficientes que le capacitan para crear, realizar o dirigir espacios radiofónicos de todo tipo y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo, pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise para la elaboración de los citados espacios radiofónicos.
 4. Redactor/a: Es el/la profesional capaz de confeccionar de forma escrita o hablada todo tipo de espacios radiofónicos y/o informativos en sus diversas fases. Deberá conocer el uso y manejo de los equipos de baja frecuencia necesarios para su trabajo,

pudiendo asumir la coordinación del personal técnico que precise en la producción de programas.

5. Ayudante/a de Redacción: Es el/la profesional que posee conocimientos radiofónicos básicos, siendo capaz de realizar funciones como redacción de textos sencillos (que no supongan una auténtica labor de creación), confección de pautas, audición, registro y anotación de programas y sus características, archivo, clasificación y custodia del material documental y sonoro, y en general de auxiliar en la producción de programas.

Grupo III - Emisiones y Realización: Se integran en este grupo aquellos profesionales de las distintas especialidades que posibilitan la realización de programas radiofónicos.

• Categorías:

1. Jefe/a de Emisiones.—Es el/la profesional que, con pleno conocimiento de la técnica de producción radiofónica, se responsabiliza con plena iniciativa de la realización de toda clase de programas, así como del buen orden y encadenamiento de la emisión de un centro de producción, a cuyo efecto designa el personal de las distintas especialidades que han de intervenir y determina los medios materiales que ha de utilizar.

2. Realizador/a.—Es el/la profesional que, con pleno conocimiento del arte y las técnicas radiofónicas, es capaz de crear, dirigir o presentar programas radiofónicos que exigen la coordinación de medios humanos y técnicos no habituales.

3. Técnico/a de Sonido.—Es el/la profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización radiofónica, los manipula con toda destreza. Corresponde a su función realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio, o fuera de él, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

4. Locutor/a.—Es el/la profesional que con amplia cultura y calidad de voz está capacitado para realizar con plena iniciativa una locución improvisada en espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios. Asimismo, podrá especializarse en la presentación y animación de programas musicales, mediante el manejo de los equipos de baja frecuencia.

Grupo IV —Administración: Integra este grupo profesional el personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, de personal, y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasifican en las siguientes categorías profesionales.

• Categorías:

1. Jefe/a Administrativo: Es el/la profesional que desarrolla con plena responsabilidad funciones de control, comprobación, inspección, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico o comercial y laboral, referida a un campo concreto o a varios afines con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior. Estará a su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado, así como su eficacia individual y de conjunto.

2. Oficial/a Administrativo de primera.—Es el/la profesional que ejerce funciones de carácter administrativo y contable, significadas por la necesidad de aportación de cierta iniciativa, actuando según las instrucciones del superior inmediato, como redacción de asientos contables, taquimecanografía en castellano y cualesquiera análogas en significación e importancia, con o sin empleados de menor categoría a sus órdenes. Corresponde también a esta categoría, entre otros cometidos, la gestión de almacenes de complejidad media.

3. Auxiliar.—Es el/la profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad, como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes, responder a consultas generales, manipular centralitas telefónicas y los servicios complementarios de las mismas.

Grupo V.—Comercial y Marketing: Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre

formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

- Categorías:

1. Técnico/a de Comercial y Marketing.—Es el/la profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de ventas y promoción que se le encomiendan, sin responsabilizarse directamente del buen fin de las operaciones que se lleven a cabo.

Grupo VI- Informática: Se incluye en este grupo a los profesionales que en la empresa tienen la misión de planificar y ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo.

- Categorías:

1. Operador/a de Ordenadores.—Es el/la profesional que, con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo VII- Subalternos: Integra este grupo el personal que realiza funciones que generalmente implican absoluta confianza y fidelidad, y para las que solo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

- Categorías:

1. Personal de limpieza.—A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

Artículo 12. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Artículo 13. - Ceses

Los/as trabajadores/as que deseen causar baja voluntaria en la empresa deberán comunicarlo con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de lo previsto en el párrafo anterior, facultará a la empresa a descontar de su liquidación el salario equivalente al plazo de preaviso incumplido.

En el momento de proceder a la liquidación de la relación laboral, el/la trabajador/a deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa, así como el carnet profesional y la tarjeta de control que le haya sido entregada por la sociedad. En caso de pérdida, o no devolución, la empresa estará igualmente facultada para descontar de la liquidación el correspondiente importe de los meritados utensilios.

Capítulo IV.—Jornada laboral, vacaciones, licencias

Artículo 14. -Jornada de trabajo

La jornada máxima durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.800 horas en cómputo anual y 40 horas como máximo en cómputo semanal, que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que el servicio quede garantizado.

El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del E.T., respetando los descansos legalmente establecidos.

Siempre que la duración de la jornada diaria ininterrumpida exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15.—Descanso semanal

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, preferentemente sábado y domingo, y garantizando que se disfrutarán en sábado y domingo, al menos, una semana de cada cuatro, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima anual contemplada en el apartado anterior. Ese régimen no será de aplicación a las personas trabajadoras que hubieran sido contratados expresamente para el trabajo en fin de semana.

Si por necesidades de carácter organizativo el sistema de descanso semanal se viera alterado, la empresa deberá en el periodo de dos semanas siguientes llevar a cabo una nueva planificación, salvo acuerdo con el/la trabajador/a para acumularlo en otro periodo.

Artículo 16.—Vacaciones

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, duración que se reducirá proporcionalmente en aquellos casos en los que el/la trabajador/a no haya desarrollado actividad laboral durante todo el año natural. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Las vacaciones anuales no podrán fraccionarse en periodos de tiempo inferior a siete días naturales.

Artículo 17. – Licencias y permisos

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de los permisos y licencias determinados en el Estatuto de los Trabajadores, y/o normas que lo pudiesen desarrollar.

Capítulo V.—Régimen económico

Artículo 18. –Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidos por el salario base mínimo de categoría y los complementos que en el mismo se regulan.

Para el año 2024, los salarios base mínimos de categoría son los que figuran referenciados en las tablas incorporadas en el Anexo I, los cuáles han sido actualizados en un 5% respecto de los últimos vigentes.

Para el año 2025, los salarios base mínimos de categoría se incrementarán un 3%, tomando como referencia de actualización las tablas del año 2022. Las tablas aparecen incorporadas en el Anexo II.

Artículo 19.—Complementos salariales

· Complemento “ad personam”: Todas las personas trabajadoras que a la fecha de firma del presente convenio viniesen percibiendo el llamado “complemento ad personam”, lo seguirán

percibiendo en el mismo importe, toda vez su carácter de concepto no compensable, no absorbible y no revalorizable.

- Complemento de antigüedad: Se mantiene lo pactado en anteriores convenios colectivos, de tal forma que no se devengará cantidad alguna por este concepto.

- Otros complementos salariales: Se mantendrán todos aquellos pluses que por sus características concretas no tengan carácter fijo sino variable (comisiones y plus de productividad), tanto en lo que se refiere a la periodicidad de su percepción como al importe que devenguen. En este último caso, estos pluses conservarán su denominación y su régimen de devengo, y no quedarán afectados por las subidas que experimente el salario base, no pudiendo ser absorbibles ni compensables. Tal y como se pactó en el Convenio Colectivo anterior, el plus que tenga el carácter de “retribución voluntaria absorbible”, no engrosará el complemento “ad personam”, y se mantendrá con plena autonomía,

Artículo 20. -Pagas extraordinarias de verano y navidad

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, anualmente, dos pagas extraordinarias por un importe equivalente a una mensualidad del salario base, incrementado con el importe del complemento “ad personam” que, en su caso corresponda. Cada paga será proporcional al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen, y se harán efectivas el 30 de junio y el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 21. -Paga de febrero y octubre

Se hará efectiva a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, una paga extraordinaria en el mes de febrero, por un importe equivalente al cincuenta por ciento de una mensualidad del salario base, incluyendo el importe del complemento “ad personam”.

Dicha paga se devengará, por partes alícuotas, a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago, por lo que se percibirá la parte proporcional al periodo de tiempo trabajado desde el mes de febrero del año anterior.

Igualmente, se hará efectiva a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, una paga extraordinaria en el mes de octubre, por un importe equivalente al cincuenta por ciento de una mensualidad del salario base, sin incluir el importe del complemento “ad personam”.

Dicha paga se devengará, por partes alícuotas, a lo largo de los doce meses anteriores a la fecha de pago, por lo que se percibirá la parte proporcional al periodo de tiempo trabajado desde el mes de octubre del año anterior.

Artículo 22. -Garantía Salario Mínimo Interprofesional

Si una vez aplicadas las actualizaciones salariales previstas en el presente Convenio Colectivo resultasen categorías profesionales con un salario bruto anual inferior al dispuesto legalmente como Salario Mínimo Interprofesional, la empresa deberá garantizar la percepción del mismo. En consecuencia, el personal trabajador afectado devengará, además de las retribuciones dimanantes de este Convenio, un concepto adicional denominado “Plus de Garantía SMI”.

Artículo 23. -Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se abonarán a razón del valor de la hora normal de trabajo, o se compensarán con un periodo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente de este artículo.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que el interesado tuviese asignados complementos salariales que impliquen la realización de trabajos extraordinarios, cuando las necesidades de servicio así lo exijan.

Artículo 24. -Anticipos

La persona trabajadora tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90% del importe del salario.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formular la solicitud.

Capítulo VI.—Faltas y sanciones

Artículo 25. - Obligaciones del personal

Todo el personal viene obligado

- a) A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.
- b) A no realizar durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- c) A desempeñar con la debida atención y diligencia el cometido que tenga encomendado.
- d) A usar adecuadamente el material y las instalaciones.
- e) A guardar el secreto profesional.
- f) A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- g) A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada impida la asistencia al trabajo.
- h) A cumplir las órdenes de sus superiores.
- i) A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- j) A observar en todos sus cometidos las normas del presente Convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

Artículo 26. -Prohibiciones

Queda prohibido:

- a) Recibir gratificación alguna de organismo, entidad o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio, considerándose la infracción de esta norma como falta muy grave.
- b) Facilitar información privativa y de uso interior a entidad o persona ajena la empresa.

Artículo 27.—Incompatibilidades

El desempeño de la función asignada en la empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social, y en todas aquellas cuyo trabajo o materia coincida con algún sector específico de la empresa.

En caso de denegación de la autorización, esta se hará de manera razonada al interesado.

Artículo 28.—Faltas

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto, o desconocimiento, de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular por el presente Convenio.

Las faltas laborales se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en: Leves, graves, o muy graves.

Artículo 29. -Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.—De una a seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días. Si como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta podrá ser considerada como grave.
- 2.—No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.—El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos.
- 4.—Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario o enseres.
- 5.—Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.—No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 8.—Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.

9.–La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esa falta se derive perjuicio para el servicio, será considerada como falta grave, o muy grave.

Artículo 30.–Faltas graves

Se calificarán como faltas graves:

- 1.–Más de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de treinta días, así como la falta de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- 2.–Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- 3.–Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- 4.–La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 5.–La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 6.–La negligencia, o desidia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7.–La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 8.–Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.
- 9.–La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 10.–Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 3 y 9 del artículo anterior.

Artículo 31.–Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.–Más de quince faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o treinta en un año.
- 2.–Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos, en un periodo de sesenta días.
- 3.–El fraude, o deslealtad, o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier otra persona, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 4.–La condena por delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
- 5.–La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 6.–Simular la presencia de otro empleado ocupando su puesto específico de trabajo.
- 7.–El estado de embriaguez, o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes, durante el trabajo.
- 8.–Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados de la empresa, o de las personas trabajadoras, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 9.–Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la empresa.
- 10.–Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados, incluyendo expresamente en este apartado el acoso sexual.
- 11.–Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- 12.–Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13.–La disminución, no justificada, en el rendimiento normal de la labor encomendada.
- 14.–Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

15.–La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses y haya sido sancionada.

Igualmente se considerarán como incumplimientos contractuales, susceptibles de sanción disciplinaria, aquellos definidos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.–Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas laborales serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
 1. Amonestación por escrito.
 2. Traslado de destino dentro de la misma localidad.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 2. Despido.

Artículo 33.–Procedimiento sancionador

Corresponde a la dirección de la empresa, o a la persona en que delegue, la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en los artículos precedentes.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que, bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

Artículo 34.–Prescripción

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35.–Abuso de autoridad

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o Mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción del precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento de su Delegado y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la dirección de la empresa en un plazo no superior a siete días.

Capítulo VII.–Otras disposiciones

Artículo 36.–Incapacidad Temporal

En los supuestos de incapacidad temporal en los que se pueda ver inmerso la persona trabajadora, la empresa se verá obligada a satisfacer los siguientes complementos:

- Enfermedad común o accidente no laboral:
 - o Durante los tres primeros días de la baja, la empresa abonará como complemento el cincuenta por ciento (50%) de la retribución total correspondiente a ese periodo.
 - o Del cuarto día de baja al vigésimo día de baja, ambos inclusive, la empresa abonará un complemento que sumado a la prestación que reconoce el sistema de Seguridad Social, conlleve una percepción del setenta y cinco por ciento (75%) de las retribuciones de la persona trabajadora.
 - o Del vigésimo primer día de baja hasta la finalización de la misma, la empresa no quedará obligada a abonar complemento alguno.

· Accidente de trabajo o enfermedad profesional:

o La empresa abonará un complemento que sumado a la prestación que reconoce el sistema de Seguridad Social, conlleve una percepción del noventa por ciento (90%) de las retribuciones de la persona trabajadora durante todo el proceso de incapacidad temporal.

Artículo 37.—Principio de igualdad.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 38.—Principio de no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Capítulo VIII.—Disposiciones finales

Artículo 39.—Cláusula de descuelgue así como procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

En lo que se refiere al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, así como al procedimiento de solución de discrepancias que del mismo resulten, se estará en todo momento a lo que disponga la legislación vigente.

En ese sentido, si el periodo de consultas exigido al efecto finalizase con desacuerdo, no se someterá la discrepancia suscitada a la Comisión del Convenio, acudiendo directamente a los protocolos y procedimientos fijados en los acuerdos Interprofesionales que se encuentren vigentes en cada momento, todo ello bajo el amparo y aplicabilidad del citado punto 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.—Comisión de interpretación y vigilancia

Con el objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Convenio, de aquellas cuestiones establecidas en la ley, y de cuantas otras le sean atribuidas, se constituye una Comisión paritaria integrada por el delegado de personal, en representación de las personas trabajadoras, y por un representante de la empresa.

La Comisión paritaria se deberá reunir a instancia de cualquiera de las partes en un plazo máximo de cinco días naturales. La parte que convoque la reunión de la citada Comisión deberá incluir en su convocatoria el correspondiente “orden del día”. A la finalización de la reunión se deberá levantar un acta que refleje todas las cuestiones tratadas en la misma.

En todo caso, una vez recibida una solicitud de intervención, la Comisión Paritaria deberá resolverla en el plazo máximo de veinte días.

En caso de desacuerdo en el seno de la misma, las partes se someterán a lo que establezca la legislación vigente.

Leído el presente Convenio, las partes, representación legal de la empresa y representación legal de los trabajadores, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican, y, en prueba de conformidad, lo firman en León, a 24 de enero de 2024.

Por la representación legal de la empresa:

Fdo.—Olga Beberide Martínez

DNI. número 9.630.174-M

Por la representación legal de los trabajadores:

Fdo.—Carlos Javier Martínez Prados

DNI. número 9.785.400-G

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2024

Categoría	Salario base/mes euros
Grupo I.–Área Superior	
Director/a	1.696,93 €
Grupo II.–Redacción	
Jefe/a de Programación	1.547,35 €
Redactor/a Jefe	1.547,35 €
Redactor/a Superior	1.393,91 €
Redactor/a	1.320,05 €
Ayudante/a de Redacción	1.098,00 €
Grupo III.–Emisiones y realización	
Jefe/a de Emisiones	1.547,35 €
Realizador/a	1.320,05 €
Técnico/a de Sonido	1.320,05 €
Locutor/a	1.320,05 €
Grupo IV.–Administración	
Jefe/a Administrativo	1.547,35 €
Oficial/a Administrativo	1.097,99 €
Auxiliar Administrativo	959,32€
Grupo V.–Comercial y Marketing	
Técnico/a de Comercial y Marketing	959,32 €
Grupo VI.–Informática	
Operador/a de Ordenadores	959,32 €
Grupo VII.–Subalternos	
Personal de Limpieza	959,32 €

· En todo caso se garantizará el importe del SMI anual vigente.

ANEXO III: TABLAS SALARIALES 2025

Categoría	Salario base/mes euros
Grupo I.–Área Superior	
Director/a	1.747,83 €
Grupo II.–Redacción	
Jefe/a de Programación	1.593,77 €
Redactor/a Jefe	1.593,77 €
Redactor/a Superior	1.435,72 €
Redactor/a	1.359,65 €
Ayudante/a de Redacción	1.130,94 €
Grupo III.–Emisiones y Realización	
Jefe/a de Emisiones	1.593,77 €
Realizador/a	1.359,65 €
Técnico/a de Sonido	1.359,65 €
Locutor/a	1.359,65 €
Grupo IV.–Administración	
Jefe/a Administrativo	1.593,77 €
Oficial/a Administrativo	1.130,92 €
Auxiliar Administrativo	988,10 €
Grupo V.–Comercial y Marketing	
Técnico/a de Comercial y Marketing	988,10 €
Grupo VI.–Informática	
Operador/a de Ordenadores	988,10 €
Grupo VII.–Subalternos	
Personal de Limpieza	988,10 €

· En todo caso se garantizará el importe del SMI anual vigente.

13992

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial del sector de derivados del cemento de León 2021-2024 (Nº Convenio 24001805011980).

Vista el acta de fecha 15 de noviembre de 2023 de firma del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de derivados del cemento de León 2021-2024 (nº Convenio 24001805011980) y, de conformidad con lo dispuesto 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 (*BOE* 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (*BOE* 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*BOE* 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

A 19 de marzo de 2024.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEÓN 2021-2024

Capítulo I

Ámbitos de aplicación y vigencia

Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, Comisiones Obreras del Hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA), como representación sindical; y, de otra parte, la Asociación Leonesa de Derivados del Cemento de León, en representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 1.º—Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos Derivados del Cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros, en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

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

Artículo 2.º—Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional, ubicados en la provincia de León, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 3.º—Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el artículo 1.º. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º—Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2024.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2021. 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.

Artículo 5.º—Denuncia y prórroga.

En la prórroga del Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León, en León. Las partes firmantes del presente Convenio Provincial asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada, en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 6.º.—Vinculación a la totalidad (Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas).

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen, tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, las pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

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, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad, si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el anterior Convenio Provincial de Derivados del Cemento.

Artículo 7.º. Normas supletorias.

Serán normas supletorias, las legales de carácter general, el VIII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento y el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Comision paritaria

Artículo 8.º.—Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, resultando designados como Vocales titulares por la representación de los trabajadores: Doña María Ángeles Díez García y D. Froilán Cabello Martínez, y un representante por cada una de las Centrales Sindicales, U.G.T. y CC.OO.; por la representación empresarial, D. Óscar Rodríguez Ordás y D. Fernando García Fernández y dos representantes de la Asociación Provincial de Derivados del Cemento de León. Serán vocales suplentes de esta Comisión Mixta Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en el caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el Capítulo XV del Convenio.

Artículo 9.º.—Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.

1.—Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a la solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el Capítulo XV del Convenio, así como ante el órgano judicial competente (artículo 91.3 ET).
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaboración del registro de mediadores y árbitros en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e) Actualización de los salarios mínimos sectoriales fijados en el Anexo II.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.
- g) Adaptación del Convenio durante si vigencia.

2.—Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional especialmente en todos los temas relacionados con el capítulo IV que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas,

discrepancias y conflictos colectivos o individuales múltiples relativas al capítulo IV, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o, si ello fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

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

- a) Exposición del problema o conflicto.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

4.—La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5.—La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6.—En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

7.—Se fija el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación, en Calle Independencia, número 4, 4.ª y 5.ª planta, 24001, León.

Capítulo III

Contratación

Artículo 10.º.—Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las empresas se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: La identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 11.º.—Período de prueba. Tiempo máximo.

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

- Grupo 1: 6 meses
- Grupos 2 y 3: 3 meses
- Grupo 4: 2 meses
- Grupos 5, 6 y 7: 1 mes
- Grupo 8: 15 días naturales

2.º.—Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º.—Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

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

Artículo 12.º.—Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 13.º.—Contrato a tiempo parcial.

1.—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 10.º del presente Convenio, se haya acordado, además, la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

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

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

Artículo 14.º.—Contratos formativos.

1.—Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la siguiente característica especial:

-Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, en ningún caso, serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X de las tablas salariales del presente Convenio.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a las prácticas realizadas, en el que constará la duración máxima de las mismas.

2.—Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

A) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

B) Los Convenios Colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo general vigentes en cada momento, según se establece en la disposición final primera del presente Convenio. En el caso de cese en la empresa, se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del presente convenio.

C) Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

1.—Contrato en prácticas.

Será de aplicación para esta modalidad contractual, la regulación general prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la siguiente característica especial:

- Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, en ningún caso, serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X de las tablas salariales del presente Convenio.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a las prácticas realizadas, en el que constará la duración máxima de las mismas.

Artículo 15.º.—Contratos por circunstancias de la producción

a) de acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera

concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

Artículo 16.º.—Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

1.—Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos 7 días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 30 días naturales y de 15 días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas del convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2.—A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Clasificación por grupos profesionales

Artículo 17.º.—Criterios generales.

1.—El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2.—La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3.—En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en “tres divisiones funcionales” definidas en los siguientes términos:

- Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.
- Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.
- Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5.—Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a

un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores. El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I.—Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

a) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subsector, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media y, poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II.—Iniciativa.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III.—Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV.—Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo: Este subsector considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no solo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 grupos profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

Grupo 0

Definición: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

- Director General.
- Director División.
- Director Gerente.

Grupo 1

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

- Técnicos:
 - Director Técnico.
 - Titulados Superiores.
- Empleados:
 - Director Administración.
 - Director Financiero.
 - Director Comercial.
 - Director Marketing.
 - Director RR.HH.
 - Director Producción.

Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente

emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

- Técnicos:
 - Titulados Medios.
- Empleados:
 - Jefe Administración.
 - Jefe Ventas.
 - Jefe Compras.
 - Jefe Personal.
 - Jefe Producción.
 - Jefe Fábrica.
 - Encargado General.

Relación de actividades y tareas:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
- Análisis de sistemas de informática.
- Responsables de la red de ventas.

Grupo 3

Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de de trabajo.

Puesto de trabajo:

- Técnicos:
 - Técnico Departamento.
 - Técnico Control Calidad.
 - Técnico Prevención RR.LL.
 - Delineante 1.ª.
- Empleados:
 - Oficial 1.ª Administrativo.
 - Técnico Comercial.
 - Comercial Hormigón.
 - Comercial/Viajante.
- Operarios:
 - Jefe y Encargado Sección.
 - Jefe Taller.
 - Jefe Planta Hormigones.

Relación de actividades y tareas:

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones
- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consistente en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

Grupo 4

Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

- Técnicos:
 - Delineante 2.ª.
 - Analista Laboratorio.
- Empleados:
 - Oficial 2.ª Administrativo.
- Operarios:
 - Oficial 1.ª Oficio.
 - Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.
 - Dosificador plantas hormigones.
 - Conductor Camión hormigonera.
 - Gruista Torre.
 - Operador de Grúa móvil.
 - Carretillero Mayor de 15.000 kg..
 - Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de delineación.
- Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de Tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.
- Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 kg. Ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.
- Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional del Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

- Empleados:
 - Auxiliar Administrativo.
 - Dependiente.
 - Conserje.
- Operarios:
 - Oficial 2.ª oficio.
 - Maquinista.
 - Conductor Camión hasta 7.500 kg..
 - Mezclador de Hormigones.
 - Carretillero.
 - Operador de Puente Grúa.
 - Conductor de Palas.
 - Palista de Hormigón.

Relación de actividad y tareas:

- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.
- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.
- Carretillero: Es el profesional (Operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.
- Operador de Puente Grúa: Es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.
- En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puesto de trabajo:

- Técnicos:
 - Auxiliar Laboratorio.
- Empleados:
 - Vigilante.
- Operarios:
 - Oficial 3.ª oficio.
 - Especialista.
 - Conductor Furgoneta hasta 3.500 kg.
 - Moldeador Manual.
 - Operario de Máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc. con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de maquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, Técnico Auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

- Técnicos:
 - Laborante de Hormigones.
- Empleados:
 - Portero.
- Operarios:
 - Peón Especialista.
 - Ayudante de Máquina.

Relación de actividades y tareas:

- Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Quienes utilicen de forma accesorio, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción

Grupo 8

Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo:

- Operarios:
 - Peón.
 - Personal de Limpieza.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos en el anexo V, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

Capítulo V

Normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 18.º.—Movilidad funcional.

1.—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 en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

2.—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 razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suya 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 del 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 una categoría 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 primero de los supuestos 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 categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de seis meses.

Artículo 19.º.–Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio Provincial, afecta a los siguientes casos:

I.–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) Personas con discapacidad física o psíquica.
 - 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 preaviso (en horas) según la duración del desplazamiento:

A = Hasta 15 días
B = De 16 a 30 días
C = De 31 a 90 días
D = Más de 90 días
Lugar de desplazamiento:

	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	24	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, siendo la persona trabajadora informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. 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, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 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. Así mismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el presente Convenio, 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 3 meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 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 45 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.

II.-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 30 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% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el 3.º 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 viaja 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 en el Anexo IV.

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 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta 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 quince 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 quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivos, 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 de traslado y a su compensación, se estará a lo que las partes acuerden.

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.

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.

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.

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 VI

Jornada de trabajo

Artículo 20.º.—Jornada de trabajo.

A) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas.

En aquellas empresas en que su proceso de fabricación lo permita y a petición de los trabajadores, la distribución de la jornada será de lunes a viernes, salvo para la cuarta parte de la plantilla que, por turnos rotatorios, trabajará de lunes a sábado, ambos inclusive. En caso de jornada continuada, la jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas de trabajo y se considerará como tiempo de trabajo efectivo el utilizado para el “bocadillo”, que será de 20 minutos diarios.

No obstante:

- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el punto anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.
- La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente, o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.
- Esa distribución irregular de la jornada podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio, siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y se notifique, a su vez, esta segunda distribución de la jornada anual.

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

- Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en apartado A de este artículo, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular con, al menos, 15 días de antelación. Ello, no obstante, el 5% de la jornada anual podrá comunicarse, al menos, con 48 horas de antelación o 24 horas cuando se trate de una urgencia.

B) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas, en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

C) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

D) Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo I del presente Convenio.

E) Las empresas podrán, así mismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

F) Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados A, B, C, D y E de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.

G) Los trabajadores con contrato por tiempo determinado o por obra, contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas. Las diferencias que se puedan dar en exceso, se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora ordinaria en un 75%.

Artículo 21.º.—Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo. A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 22.º.—Turnos y relevos.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera, que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.º.—Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 21.º, o parte proporcional en el caso de

contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 21.º.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación. Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 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: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% 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.

Artículo 24.º.—Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

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

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden. En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 25.º.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio serán de 30 días naturales, y con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

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 vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Además, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un día de libre disposición. Como único requisito, para su disfrute, será el de preavisar a la empresa con 72 horas de antelación. Asimismo, este día tendrá la retribución como un día de vacaciones.

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute, en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

En virtud de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 21 de junio de 2012, a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 26.º.—Fiestas locales.

En concepto de fiestas locales, la empresa abonará el importe de la retribución total por jornada de trabajo.

Capítulo VII

Estructura salarial

Artículo 27.º.—Estructura económica. Salarios.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales:

- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo.
- Pagas extraordinarias.
- Vacaciones.
- Complementos de Convenio.
- Horas extraordinarias.
- Antigüedad consolidada.

c) Complementos no salariales: Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día efectivo de trabajo, según los módulos y cuantías establecidos en el presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo II del Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa

comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización, su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 28.º.—Distribución-composición de la estructura económica.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio, deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, el 75% del total anual, de las tablas del presente Convenio, por cada grupo profesional.
- Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 28.º no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas del presente Convenio para el grupo 8.
- Cuando así procediera, el complemento de Convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 29.º.—Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Los salarios pactados en el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo II del mismo.

Artículo 30.º.—Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente por el número de horas anuales de trabajo efectivo. La fórmula para su cálculo figura en el anexo I.

Artículo 31.º.—Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción, depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 32.º.—Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

1.—A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2.—Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º.—Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 33.º.—Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas de la noche y las 6.00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

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

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares y que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

Artículo 34.º.—Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 35.º.—Gratificaciones extraordinarias.

Se considerarán gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

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

Devengo de las pagas:

- Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

- Paga de navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichas gratificaciones extraordinarias, será la que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas del Convenio, 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.

Artículo 36.º.—Complemento de convenio.

Se establece un Plus de Convenio para todos los trabajadores afectados por este Convenio, por día efectivo de trabajo, siempre que estén comprendidos dentro de los niveles VI a XIII, ambos inclusive, según el Anexo II. Cuando no se trabaje en sábado y se hagan las horas efectivas semanales, el Plus de Convenio se computará a efectos retributivos.

Artículo 37.º.—Complemento personal de antigüedad.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, para las industrias de fabricación de artículos de Derivados del Cemento de León, a tenor de lo que dispuso el I Convenio General de Derivados del Cemento (BOE número-20, de fecha 27 de agosto de 1.996), acordó la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad aplicando las fórmulas pertinentes para su compensación.

En consecuencia y en cumplimiento de lo acordado, y a los solos efectos de carácter informativo, figurará el valor del bienio y quinquenio, según se determina en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 38.º.—Complemento no salarial.

Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores fijados en el Anexo II del presente Convenio, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos

a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia, cuya cuantía figura en el Anexo II.

Artículo 39.º.—Dietas/medias dietas.

1.—La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.—El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.—Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

4.º.—Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que esta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquel podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.º.—No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengará dieta o media dieta cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 kilómetros del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

6.º.—Las cantidades establecidas, en el presente Convenio, serán:

- Dieta completa:.....26,51 euros/día natural
- Media dieta:.....13,31 euros/día efectivo

Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolsos en cuantía superior a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

Artículo 40.º.—Ayuda para estudios.

Cada trabajador percibirá durante el curso escolar, la cantidad de 4,37 euros mensuales para ayuda por estudios para cada hijo que tenga en edad comprendida entre los 6 y los 14 años, ambos inclusive.

Artículo 41.º.—Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: Buzo o bata o chaquetilla y pantalón. Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de enero y julio, respectivamente.

Artículo 42.º.—Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En

todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 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 las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este Convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Artículo 43.º.—Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 44.º.—Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

A) Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

B) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días de trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante el período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

C) Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1. Del E.T..
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.
14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.
19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 45.º.-Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Sanciones:

1.-Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

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

2.-Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º, se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.-Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.–En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales, si los hubiere.

Prescripción:

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46.º.–Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario.
- b) Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.
- c) Seguidamente serán oídos el Comité de empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos, y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.
- d) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- e) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.
- f) Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir este.
- g) Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

Capítulo IX

Seguridad y salud y medioambiente en el trabajo

Artículo 47.º.

Se incorpora en este artículo, el Capítulo X (artículos 70, 71, 72, 73 y 74) del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Capítulo X

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 48.º.–Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo IV, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán, asimismo, a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 49.º.–Excedencias.

En este artículo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 76, 77 y 78, así como las disposiciones comunes para los mismos, del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Artículo 50.º.–Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

En el supuesto de nacimiento de hijo, la madre biológica y el progenitor distinto de la madre biológica tendrán derecho a la suspensión del contrato durante el periodo que establezca la legislación vigente en cada momento. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, los dos adoptantes, guardadores o acogedores tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante el periodo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Capítulo XI

Representación colectiva

A) De la representación de los trabajadores

Artículo 51.º.—Comités de empresa y delegados de personal.

El Comité de empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 54.º.

Artículo 52.º.—Elecciones sindicales-candidatos.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.º.—Crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas
- Centros de 751 o más trabajadores: Cuarenta horas

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo, la acumulación requerirá acuerdo entre las partes. No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Capítulo X "Permisos y Licencias" de este Convenio (ver Anexo IV, del mismo).

Artículo 54.º.—Derecho de reunión.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o de centro de trabajo o por número de de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con esta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B) De los sindicatos

Artículo 55.º.—Delegado y cuota sindical.

A) Delegado sindical

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un Delegado sindical, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajos con plantilla superior a 250 trabajadores la representación del sindicato la ostentará un Delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los Delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El Delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrá reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquéllos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.
- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de esta, afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tableros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquéllos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 53.º de este Convenio.

B) Cuota sindical

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

C) Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional, de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

Capítulo XII

Ordenación y organización del trabajo

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 86 a 95, ambos incluidos, del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Capítulo XIII

Formación profesional

Las organizaciones firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (BOE del 5), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 96 a 101, ambos incluidos, del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Capítulo XIV

Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 56.º.-Procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

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

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

b) Excepcionalmente las empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º.-La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un período de un año para cada trabajador.

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

4.º.-En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma: La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de

la Entidad Gestora y la empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

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

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

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

8.º.–La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

Capítulo XV

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su Reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya, y será de aplicación según establece su contenido normativo, a tenor de lo que estipula el Capítulo XVI (artículo 103) del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, adaptando, en todo caso, su ámbito territorial a Castilla y León.

Capítulo XVI

Prestaciones complementarias a las de seguridad social

Artículo 57.º.–Indemnizaciones.

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

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Año 2017 a 2020: 51.252 euros

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

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 58.º.–Complemento por incapacidad temporal.

1) 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 en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes

anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

Igual complemento, se abonará en los casos en que el accidente fuere admitido como “in itinere” por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso, y como tal, por la vía jurisdiccional.

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

a) Si el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida, más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en esta situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

b) Se entenderá por absentismo, la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

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

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control. Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio. Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación del 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%.

Artículo 59.º.-Revisión médica.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores, y semestrales en aquellos trabajos que comporten riesgos especiales por su penosidad o toxicidad.

Artículo 60.º.-Jubilación parcial mediante contrato de relevo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.

Capítulo XVII

Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos

En este capítulo se estará a lo dispuesto de lo que determinan los artículos 107 y 108 del VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Disposición adicional

Primera.-

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino de manera genérica para englobar a trabajadores y trabajadoras con el único objeto de conseguir una redacción más sencilla, sin que ello suponga, en modo alguno, discriminación ni ignorancia de las diferencias de género existentes.

Disposición final

Primera.-

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

Partiendo de la base de la tabla salarial de 2021:

Para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, se establece un incremento de un fijo: De un 1,50% en 2022, de un 1,25% en 2023 y de un 1% en 2024. Asimismo, por circunstancias económicas excepcionales en el año 2022 se acuerda un porcentaje de un 0,5% sobre tablas 2021 no consolidable. A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable según el consumo anual de cemento en España según la siguiente tabla:

Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable
De	Hasta	%
14.900.000	16.000.000	1,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%
	> 24.000.000	3,50%

Se incluyen a continuación las tablas resumen para los tres años 2022, 2023 y 2024:

Año 2022				
+ No consolidable: 0,50%				
Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable +	Incremento salarial fijo	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
14.900.000	16.000.000	1,25%	1,50%	2,75%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,50%	3,00%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,50%	3,25%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,50%	3,50%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,50%	3,75%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,50%	4,00%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,50%	4,25%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,50%	4,50%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,50%	4,75%
	> 24.000.000	3,50%	1,50%	5,00%

Año 2023				
Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable +	Incremento salarial fijo	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,25%	2,50%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,25%	2,75%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,25%	3,00%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,25%	3,25%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,25%	3,50%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,25%	3,75%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,25%	4,00%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,25%	4,25%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,25%	4,50%
	> 24.000.000	3,50%	1,25%	4,75%

Año 2024				
Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable +	Incremento salarial fijo	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,00%	2,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,00%	2,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,00%	2,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,00%	3,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,00%	3,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,00%	3,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,00%	3,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,00%	4,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,00%	4,25%
	> 24.000.000	3,50%	1,00%	4,50%

Nota aclaratoria tablas año 2022:

Conocido el nivel de consumo de cemento en España en 2022, el incremento salarial variable a aplicar es del +1,25%, que se añadirá al incremento salarial fijo del +1,50%, totalizando un incremento salarial del +2,75% sobre tablas de 2021; unido a ello está el incremento del +0,50% sobre tablas 2021, no consolidable en tablas 2022.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León a 15 de noviembre de 2023.

Por U.G.T.

D. Froilán Cabello Martínez

D. Francisco Romero Martín

Por CC.OO.

Doña María Ángeles Díez García

Doña Isabel Céspedes González

Por la Asociación Leonesa de empresarios de Derivados del Cemento, integrada en la Federación Leonesa de empresarios:

D. Fernando García Fernández

D. Óscar Rodríguez Ordás

D. Enrique Suárez Santos

ANEXO I

FORMULA PARA DETERMINAR EL VALOR DE LA HORA ORDINARIA

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de trabajo efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB Salario base.

AC Antigüedad consolidada, en su caso.

PI Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC Complemento de Convenio.

CP Complementos de puesto de trabajo.

CCC Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE Gratificaciones extraordinarias.

V Importe de las vacaciones anuales.

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEON - AÑO 2022						
NIVEL		GRUPO	SALARIO BASE MES	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PAGAS EXTRAS
I	EMPLEADOS	0				
	Director General					
	Director División					
	Director Gerente					
II	TECNICOS	1				
	Director Técnico		2.488,18		1,14	2.515,46
	Titulados Superiores		2.488,18		1,14	2.515,46
II	EMPLEADOS	1				
	Director Administrativo		2.488,18		1,14	2.515,46
	Director Financiero		2.488,18		1,14	2.515,46
	Director Comercial		2.488,18		1,14	2.515,46
	Director Marketing		2.488,18		1,14	2.515,46
	Director RR.HH.		2.488,18		1,14	2.515,46
	Director Producción		2.488,18		1,14	2.515,46
III	TECNICOS	2				
	Titulados Medios		1.926,07		1,14	1.953,34
III	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 1ª		1.926,07		1,14	1.953,34
	Jefe Sección Organización 1ª		1.926,07		1,14	1.953,34
IV	TECNICOS	2				
	Ayudante de Obra		1.846,02		1,14	1.873,30
IV	EMPLEADOS	2				
	Jefe Personal		1.846,02		1,14	1.873,30
	Jefe de Fábrica		1.846,02		1,14	1.873,30
	Jefe Producción		1.846,02		1,14	1.873,30
	Encargado General		1.846,02		1,14	1.873,30
	Encargado General de Fábrica		1.846,02		1,14	1.873,30
V	TÉCNICOS	2				
	Delineante Superior		1.562,55		1,14	1.589,84
	Encargado General de Obra		1.562,55		1,14	1.589,84
	Jefe Secc. Organizac. Científica del Trabajo 2ª		1.562,55		1,14	1.589,84
V	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 2ª		1.562,55		1,14	1.589,84
	Jefe Compras		1.562,55		1,14	1.589,84
	Jefe de Ventas		1.562,55		1,14	1.589,84
VI	TÉCNICOS	3				
	Técnico Departamento		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Técnico Control de Calidad		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Técnico Prevención RR.LL.		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Delineante 1ª		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Práctico de Topografía 1ª		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Técnico de Organización 1ª		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
VI	EMPLEADOS	3				
	Oficial 1ª Administrativo		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
VI	OPERARIOS	3				
	Jefe Encargado de Sección		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Jefe de Taller		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Jefe Planta Hormigones		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
	Encargado Laboratorio		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08

	Escultor de Piedra y Marmol		1.217,78	11,65	1,14	1.245,08
VII	TÉCNICOS	3				
	Delineante 2ª		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
	Técnico de Organización 2ª		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
	Práctico de Topografía 2ª		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
	Analista de 1ª		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
VII	EMPLEADOS	3				
	Técnico Comercial		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
	Comercial Hormigón		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
	Comercial/Viajante		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
VII	OPERARIOS	3				
	Capataz		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
	Especialista de Oficio		1.207,55	11,65	1,14	1.236,05
VIII	TÉCNICOS	4				
	Analista Laboratorio		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Analista 2ª		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Inspector de Control Señalizador y Servicios		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
VIII	EMPLEADOS	4				
	Oficial 2ª Administrativo		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Corredor de Plaza		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
VIII	OPERARIOS	4				
	Oficial 1ª Oficio		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Conductor Vehícu. Mayor 7.500 Kg.		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Dosificador Planta de Hormigones		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Conductor Camión Hormigonera		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Gruista Torre		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Operador de Grúa Movil		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Carretillero Mayor de 15.000 Kg.		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
	Gruista de Piezas Especiales		1.161,82	11,65	1,14	1.189,11
IX	TÉCNICOS	5				
	Ayudante Topográfico		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Auxiliar de Organización		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
IX	EMPLEADOS	5				
	Auxiliar Administrativo		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Dependiente		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Conserje		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
IX	OPERARIOS	5				
	Oficial 2ª Oficio		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Maquinista		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Conduc. Camión Hasta 7.500 Kg.		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Mezclador de Hormigones		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Carretillero		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Operador de Puente Grúa		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
	Cond. Palas Palista de Hormigón		1.143,47	11,65	1,14	1.170,74
X	TÉCNICOS	6				
	Auxiliar de Laboratorio		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
X	EMPLEADOS	6				
	Vigilante		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Almacenero		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Guarda Jurado		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Enfermero		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Cobrador		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
X	OPERARIOS	6				
	Oficial 3ª Oficio		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Especialista 1ª		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Cond. Furgoneta Hasta 3.500 Kg.		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Moldeador Manual		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Operario de Máquina Sencilla		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18
	Ayudante de Oficio		1.119,90	11,65	1,14	1.147,18

XI	TÉCNICOS	7				
	Laborante de Hormigones		1.102,57	11,65	1,14	1.129,83
XI	EMPLEADOS	7				
	Portero		1.102,57	11,65	1,14	1.129,83
XI	OPERARIOS	7				
	Peón Especialista		1.102,57	11,65	1,14	1.129,83
	Especialista 2ª		1.102,57	11,65	1,14	1.129,83
	Ayudante de Máquina		1.102,57	11,65	1,14	1.129,83
XII	OPERARIOS	8				
	Peón Ordinario		1.079,21	11,65	1,14	1.106,48
	Personal de Limpieza		1.079,21	11,65	1,14	1.106,48

Otras condiciones económicas:

Artº. 57.- Dietas: Dieta completa/día natural....	28,68 €/día
Media dieta/ día efectivo	14,39 € / día
Artº. 42º.- Ayuda de estudios/mes	4,74 €/ mes
Artº. 104.- Indemnizaciones	55.477,25

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEON - AÑO 2023

NIVEL		GRUPO	SALARIO BASE MES	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PAGAS EXTRAS
I	EMPLEADOS	0				
	Director General					
	Director División					
	Director Gerente					
II	TECNICOS	1				
	Director Técnico		2.507,08		1,15	2.534,57
	Titulados Superiores		2.507,08		1,15	2.534,57
II	EMPLEADOS	1				
	Director Administrativo		2.507,08		1,15	2.534,57
	Director Financiero		2.507,08		1,15	2.534,57
	Director Comercial		2.507,08		1,15	2.534,57
	Director Marketing		2.507,08		1,15	2.534,57
	Director RR.HH.		2.507,08		1,15	2.534,57
	Director Producción		2.507,08		1,15	2.534,57
III	TECNICOS	2				
	Titulados Medios		1.940,71		1,15	1.968,18
III	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 1ª		1.940,71		1,15	1.968,18
	Jefe Sección Organización 1ª		1.940,71		1,15	1.968,18
IV	TECNICOS	2				
	Ayudante de Obra		1.860,04		1,15	1.887,53
IV	EMPLEADOS	2				
	Jefe Personal		1.860,04		1,15	1.887,53
	Jefe de Fábrica		1.860,04		1,15	1.887,53
	Jefe Producción		1.860,04		1,15	1.887,53
	Encargado General		1.860,04		1,15	1.887,53
	Encargado General de Fábrica		1.860,04		1,15	1.887,53
V	TÉCNICOS	2				
	Delineante Superior		1.574,42		1,15	1.601,91
	Encargado General de Obra		1.574,42		1,15	1.601,91
	Jefe Secc. Organizac. Científica del Trabajo 2ª		1.574,42		1,15	1.601,91
V	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 2ª		1.574,42		1,15	1.601,91
	Jefe Compras		1.574,42		1,15	1.601,91
	Jefe de Ventas		1.574,42		1,15	1.601,91
VI	TÉCNICOS	3				
	Técnico Departamento		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Técnico Control de Calidad		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Técnico Prevención RR.LL.		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Delineante 1ª		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Práctico de Topografía 1ª		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Técnico de Organización 1ª		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
VI	EMPLEADOS	3				
	Oficial 1ª Administrativo		1.227,03		1,15	1.254,54
VI	OPERARIOS	3				
	Jefe Encargado de Sección		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Jefe de Taller		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Jefe Planta Hormigones		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Encargado Laboratorio		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
	Escultor de Piedra y Marmol		1.227,03	11,74	1,15	1.254,54
VII	TÉCNICOS	3				

	Delineante 2ª		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
	Técnico de Organización 2ª		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
	Práctico de Topografía 2ª		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
	Analista de 1ª		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
VII	EMPLEADOS	3				
	Técnico Comercial		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
	Comercial Hormigón		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
	Comercial/Viajante		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
VII	OPERARIOS	3				
	Capataz		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
	Especialista de Oficio		1.216,73	11,74	1,15	1.245,44
VIII	TÉCNICOS	4				
	Analista Laboratorio		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Analista 2ª		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Inspector de Control Señalizador y Servicios		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
VIII	EMPLEADOS	4				
	Oficial 2ª Administrativo		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Corredor de Plaza		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
VIII	OPERARIOS	4				
	Oficial 1ª Oficio		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Conductor Vehícu. Mayor 7.500 Kg.		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Dosificador Planta de Hormigones		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Conductor Camión Hormigonera		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Gruista Torre		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Operador de Grúa Movil		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Carretillero Mayor de 15.000 Kg.		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
	Gruista de Piezas Especiales		1.170,65	11,74	1,15	1.198,14
IX	TÉCNICOS	5				
	Ayudante Topográfico		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Auxiliar de Organización		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
IX	EMPLEADOS	5				
	Auxiliar Administrativo		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Dependiente		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Conserje		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
IX	OPERARIOS	5				
	Oficial 2ª Oficio		1.138,14	11,74	1,13	1.165,28
	Maquinista		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Conduc. Camión Hasta 7.500 Kg.		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Mezclador de Hormigones		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Carretillero		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Operador de Puente Grúa		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
	Cond. Palas Palista de Hormigón		1.152,16	11,74	1,15	1.179,63
X	TÉCNICOS	6				
	Auxiliar de Laboratorio		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
X	EMPLEADOS	6				
	Vigilante		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Almacenero		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Guarda Jurado		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Enfermero		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Cobrador		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
X	OPERARIOS	6				
	Oficial 3ª Oficio		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Especialista 1ª		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Cond. Furgoneta Hasta 3.500 Kg.		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Moldeador Manual		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Operario de Máquina Sencilla		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
	Ayudante de Oficio		1.128,41	11,74	1,15	1.155,89
XI	TÉCNICOS	7				
	Laborante de Hormigones		1.110,95		1,15	1.138,41

XI	EMPLEADOS	7				
	Portero		1.110,95		1,15	1.138,41
XI	OPERARIOS	7				
	Peón Especialista		1.110,95	11,74	1,15	1.138,41
	Especialista 2ª		1.110,95	11,74	1,15	1.138,41
	Ayudante de Máquina		1.110,95	11,74	1,15	1.138,41
XII	OPERARIOS	8				
	Peón Ordinario		1.087,40	11,74	1,15	1.114,88
	Personal de Limpieza		1.087,40	11,74	1,15	1.114,88

Otras condiciones económicas:

Artº. 57.- Dietas: Dieta completa/día natural....	28,90 € /día
Media dieta/ día efectivo	4,50 €/día
Artº. 42º.- Ayuda de estudios/mes	4,78 €/mes
Artº. 104.- Indemnizaciones	55.898,71 €

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LEON - AÑO 2024

NIVEL		GRUPO	SALARIO BASE MES	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	PAGAS EXTRAS
I	EMPLEADOS	0				
	Director General					
	Director División					
	Director Gerente					
II	TECNICOS	1				
	Director Técnico		2.532,15		1,16	2.559,92
	Titulados Superiores		2.532,15		1,16	2.559,92
II	EMPLEADOS	1				
	Director Administrativo		2.532,15		1,16	2.559,92
	Director Financiero		2.532,15		1,16	2.559,92
	Director Comercial		2.532,15		1,16	2.559,92
	Director Marketing		2.532,15		1,16	2.559,92
	Director RR.HH.		2.532,15		1,16	2.559,92
	Director Producción		2.532,15		1,16	2.559,92
III	TECNICOS	2				
	Titulados Medios		1.960,11		1,16	1.987,86
III	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 1ª		1.960,11		1,16	1.987,86
	Jefe Sección Organización 1ª		1.960,11		1,16	1.987,86
IV	TECNICOS	2				
	Ayudante de Obra		1.878,64		1,16	1.906,40
IV	EMPLEADOS	2				
	Jefe Personal		1.878,64		1,16	1.906,40
	Jefe de Fábrica		1.878,64		1,16	1.906,40
	Jefe Producción		1.878,64		1,16	1.906,40
	Encargado General		1.878,64		1,16	1.906,40
	Encargado General de Fábrica		1.878,64		1,16	1.906,40
V	TÉCNICOS	2				
	Delineante Superior		1.590,17		1,16	1.617,93
	Encargado General de Obra		1.590,17		1,16	1.617,93
	Jefe Secc. Organizac. Científica del Trabajo 2ª		1.590,17		1,16	1.617,93
V	EMPLEADOS	2				
	Jefe Administrativo 2ª		1.590,17		1,16	1.617,93
	Jefe Compras		1.590,17		1,16	1.617,93
	Jefe de Ventas		1.590,17		1,16	1.617,93
VI	TÉCNICOS	3				
	Técnico Departamento		1.239,30	11,86	1,14	1.267,09
	Técnico Control de Calidad		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Técnico Prevención RR.LL.		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Delineante 1ª		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Práctico de Topografía 1ª		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Técnico de Organización 1ª		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
VI	EMPLEADOS	3				
	Oficial 1ª Administrativo		1.239,30		1,16	1.267,09
VI	OPERARIOS	3				
	Jefe Encargado de Sección		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Jefe de Taller		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Jefe Planta Hormigones		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Encargado Laboratorio		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
	Escultor de Piedra y Marmol		1.239,30	11,86	1,16	1.267,09
VII	TÉCNICOS	3				
	Delineante 2ª		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90

	Técnico de Organización 2ª		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
	Práctico de Topografía 2ª		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
	Analista de 1ª		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
VII	EMPLEADOS	3				
	Técnico Comercial		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
	Comercial Hormigón		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
	Comercial/Viajante		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
VII	OPERARIOS	3				
	Capataz		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
	Especialista de Oficio		1.228,89	11,86	1,16	1.257,90
VIII	TÉCNICOS	3				
	Analista Laboratorio		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Analista 2ª		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Inspector de Control Señalizador y Servicios		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
VIII	EMPLEADOS	4				
	Oficial 2ª Administrativo		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Corredor de Plaza		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
VIII	OPERARIOS	4				
	Oficial 1ª Oficio		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Conductor Vehícu. Mayor 7.500 Kg.		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Dosificador Planta de Hormigones		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Conductor Camión Hormigonera		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Gruista Torre		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Operador de Grúa Movil		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Carretillero Mayor de 15.000 Kg.		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
	Gruista de Piezas Especiales		1.182,36	11,86	1,16	1.210,12
IX	TÉCNICOS	5				
	Ayudante Topográfico		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Auxiliar de Organización		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
IX	EMPLEADOS	5				
	Auxiliar Administrativo		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Dependiente		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Conserje		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
IX	OPERARIOS	5				
	Oficial 2ª Oficio		1.149,52		1,14	1.176,94
	Maquinista		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Conduc. Camión Hasta 7.500 Kg.		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Mezclador de Hormigones		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Carretillero		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Operador de Puente Grúa		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
	Cond. Palas Palista de Hormigón		1.163,68	11,86	1,16	1.191,43
X	TÉCNICOS	6				
	Auxiliar de Laboratorio		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
X	EMPLEADOS	6				
	Vigilante		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Almacenero		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Guarda Jurado		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Enfermero		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Cobrador		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
X	OPERARIOS	6				
	Oficial 3ª Oficio		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Especialista 1ª		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Cond. Furgoneta Hasta 3.500 Kg.		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Moldeador Manual		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Operario de Máquina Sencilla		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
	Ayudante de Oficio		1.139,69	11,86	1,16	1.167,45
XI	TÉCNICOS	7				
	Laborante de Hormigones		1.122,06	0,00	1,16	1.149,80
XI	EMPLEADOS	7				

	Portero		1.122,06	0,00	1,16	1.149,80
XI	OPERARIOS	7				
	Peón Especialista		1.122,06	11,86	1,16	1.149,80
	Especialista 2ª		1.122,06	11,86	1,16	1.149,80
	Ayudante de Máquina		1.122,06	11,86	1,16	1.149,80
XII	OPERARIOS	8				
	Peón Ordinario		1.098,28	11,86	1,16	1.126,03
	Personal de Limpieza		1.098,28	11,86	1,16	1.126,03

Otras condiciones económicas:

Artº. 57.- Dietas: Dieta completa/día natural....	29,19 €/ día
Media dieta/ día efectivo	14,65€/ día
Artº. 42º.- Ayuda de estudios/mes	4,82€/ mes
Artº. 104.- Indemnizaciones	56.457,70 €

ANEXO III

TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO

AÑOS PORCENT.	2 5%		4 10%		9 17%		14 24%		19 31%		24 38%		29 45%		34 50%	
	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS	EURO	PTAS
NIVELES																
II	38,85	6.464	77,71	12.930	132,09	21.978	186,43	31.020	240,87	40.078	295,27	49.128	349,49	58.151	388,78	64.688
III	30,08	5.005	60,14	10.007	101,88	16.952	144,39	24.024	186,48	31.028	228,61	38.037	270,72	45.044	300,79	50.048
IV	28,84	4.798	57,64	9.590	98,00	16.306	138,35	23.020	178,70	29.734	219,06	36.448	259,43	43.165	288,24	47.959
V	21,31	3.545	42,62	7.092	72,42	12.050	101,56	16.898	132,08	21.976	161,89	26.936	191,72	31.899	213,02	35.443
VI	18,76	3.122	38,50	6.406	64,69	10.763	90,88	15.121	117,65	19.576	145,40	24.193	170,03	28.291	189,77	31.575
VII	18,17	3.024	37,13	6.178	62,34	10.373	88,34	14.698	113,94	18.958	137,78	22.925	165,34	27.510	184,10	30.632
VIII	17,78	2.959	35,38	5.886	60,78	10.113	85,60	14.243	110,62	18.405	135,83	22.600	160,45	26.697	178,24	29.656
IX	17,78	2.959	35,38	5.886	60,78	10.113	85,60	14.243	110,62	18.405	135,83	22.600	160,45	26.697	178,24	29.656
X	17,39	2.894	34,59	5.756	58,05	9.658	82,28	13.690	106,12	17.657	130,55	21.722	154,59	25.722	171,79	28.583
XI	17,39	2.894	34,59	5.756	58,05	9.658	82,28	13.690	106,12	17.657	130,55	21.722	154,59	25.722	171,79	28.583
XII	16,42	2.732	33,03	5.496	56,28	9.365	79,54	13.235	102,41	17.039	125,47	20.876	148,92	24.779	164,95	27.445

ANEXO IV

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	CONCEPTO A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		Salario Base	Pagas Extras	Comple Ant	Incentiv o (1)	Comple Conv	Comple Trabajo	Comple No Salar	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco días 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	Cinco días naturales,	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Cinco días naturales,	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Matrimonio de trabajador o registro de pareja de hecho	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del juzgado
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
		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	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de hijos.	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

ANEXO V
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Técnico Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administrativo Director Financiero Director Comercial Director Marketing Directo RR.HH. Director Producción	
III	Personal Titulado Medio Jefe Administrativo 1ª	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IV	Jefe Sección Organización 1ª Jefe Personal Ayudante de Obra				
V	Encargado General de Fábrica Jefe Administrativo 2ª Delineante Superior Encargado General de Obra Jefe Sección Organización Científica del Trabajo 2ª Jefe Compras				
VI	Oficial Administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o Encargado de Taller Encargo de Sección de Laboratorio Escultor de Piedra y Mármol	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1ª y 2ª	Oficial 1ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial Viajante	Jefe Encargo Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VII	Práctico de Topografía 1ª Técnico de Organización 1ª Delineante 2ª Técnico Organización 2ª Práctico de Topografía 2ª Analista 1ª Viajante 1ª Capataz Especialista de Oficio				
VIII	Oficial Administrativo 2ª Corredor de Plaza Oficial 1ª de Ofici. Inspector de Control Señalizador y Servicios Analista 2ª	4	Delineante Analista Laboratorio	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 1ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla

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. Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista Del Hormigón
X	Auxiliar de Laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda Jurado Ayudante de Oficio Especialista de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario de Máquina Sencilla
XI	Especialista de 2ª Peón Especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII XIII	Peón Ordinario Limpiador/a Botones y Pinches de 16 a 18 años	8			Peón Personal de Limpieza

14210

Anuncios Particulares

Cámara de Comercio de León

CONVOCATORIA AYUDAS PYME CIBERSEGURA

BDNS(Identif.): 750283

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el Extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/750283>)

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, y Servicios de León informa de la convocatoria pública de ayudas para el desarrollo de Planes de apoyo a la implementación de la Pyme Cibersegura en las Pymes en el marco del Programa Pyme Cibersegura, cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

Primero. – Beneficiarios.

Pymes de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de León, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. – Objeto.

Concesión de ayudas para desarrollar Planes de apoyo a la implementación de la Pyme Cibersegura en el marco del Programa Pyme Cibersegura, subvencionados en un 60% a través del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 (POPE).

Tercero. – Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la Sede Electrónica de la Cámara de León. Además, puede consultarse a través de la web www.camaraleon.com.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. – Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a esta convocatoria es de 30.816 €

La cuantía máxima de ayuda por empresa será de 2.568,00 € sobre un presupuesto máximo elegible de 4.280,00 € (4.000,00 € de coste directo + 7% de costes indirectos asociados), que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 60%

Estas ayudas forman parte de Programa Pyme Cibersegura cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 68.014,08 € en el marco del Programa Plurirregional de España FEDER 2021-2027 y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes en la referida Sede se abre a las 9.00h, una vez transcurridos 5 días hábiles desde el día siguiente a la publicación de este anuncio y hasta las 14.00h del día 1 de septiembre de 2024, si bien el plazo podrá acortarse en caso de agotarse el presupuesto.

León, 20 de marzo de 2024.–El Vicesecretario General, Javier Sanz Rojo.