I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Derivados Cemento, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Derivados Cemento (expediente C-046/2023, código 33000335011980), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 28 de diciembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

R E S U E L V O

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 13 de marzo de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D., autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA n.º 195, de 10-X-2023).—Cód. 2024-02468.

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ASTURIAS 2022-2024

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 27 de diciembre de 2023, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento, con la asistencia de las siguientes.

Representaciones:

Por la parte Económica:

Cámara Patronal de Derivados del Cemento.

D. Rafael Roces Arbesú.

Por la parte Social:

CC. OO. del Habitat.

D. Juan M. Payo Hidalgo.

Asesor:

D. Rafael Bravo Ballina.

UGT-FICA

D. M. Pilar Iglesias García.

Asesor:

D. José Ramón Calleja García.

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes,

A C U E R D A N

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir, en todo su ámbito y extensión, el siguiente texto del Convenio Colectivo.

Cód. 2024-02468

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ASTURIAS 2022-2024

Cód. 2024-02468

INDICE

ACTA DE OTORGAMIENTO
ART. 0.- DETERMINACIÓN DE PARTES Y EFICACIA DE CONVENIO
ART. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN
ART. 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN
ART. 3.- REMISIÓN
ART. 4.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
ART. 5.- JORNADA
ART. 6.- HORAS EXTRAORDINARIAS
ART. 7.- TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD
ART. 8.- NOCTURNIDAD
ART. 9.- FESTIVOS Y DESCANSOS
ART. 10.- VACACIONES
ART. 11.- PERMISOS Y LICENCIAS
ART. 12.- RETRIBUCIONES Y REVISION SALARIAL
ART. 13.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL REGIMEN SALARIAL
ART. 14.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
ART. 15.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
ART. 16.- DIETAS Y KILOMETRAJE
ART. 17.- ROPAS DE TRABAJO Y HERRAMIENTAS
ART. 18.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
ART. 19.- JUBILACIÓN
ART. 20.- CARTILLA PROFESIONAL
ART. 21.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
ART. 22.- COMISIÓN PARITARIA
ART. 23.- ACCIÓN SINDICAL
ART. 24.- PÓLIZA DE SEGUROS
ART. 25.- CONTRATACIÓN
ART. 26.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ART. 27.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN
ART. 28.- SOMETIMIENTO AL AISECLA
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª
DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª
ANEXO I SALARIO HORA ORDINARIA
ANEXO II TABLAS SALARIALES
ANEXO III MODELO DE FINIQUITO

Cód. 2024-02468

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ASTURIAS 2022-2024

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 27 de diciembre de 2023, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de DERIVADOS DEL CEMENTO, con la asistencia de las siguientes representaciones:

POR LA PARTE ECONOMICA:

CAMARA PATRONAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO

D. Rafael Roces Arbesú

D. Ignacio San Martin Cabrales

POR LA PARTE SOCIAL:

CC.OO. Del Habitat

D. Juan M. Payo Hidalgo

UGT-FICA

Doña Mª Pilar Iglesias García

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes,

ACUERDAN:

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir, en todo su ámbito y extensión, el siguiente texto del Convenio Colectivo.

Cód. 2024-02468

Artículo 0.- Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.

1.- Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:

a) La Cámara Patronal de Derivados del Cemento, como representante estatutariamente de los empleadores.

b) Las organizaciones sindicales (CC.OO. Del Habitat. y UGT-FICA), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación del personal empleado.

2.- El Convenio Colectivo es suscrito por todas las partes mencionadas anteriormente. El presente Convenio Colectivo es de eficacia general.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Las industrias del Principado de Asturias dedicadas 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.- Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2.022 finalizando el 31 de diciembre de 2.024.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2022. 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.

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 3.- Remisión.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (VIII C.C.G.D.C.) y en la legislación vigente.

Cód. 2024-02468

Artículo 4.- Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Las remuneraciones establecidas en este Convenio, sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, ya lo fuera en virtud del VIII C.C.G.D.C. y disposiciones legales concordantes, pacto individual o colectivo o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución en cómputo anual.

Artículo 5.- Jornada.

En aplicación de los acuerdos tomados por la Comisión negociadora del Convenio General sobre el art. 34 del VIII Convenio General de Derivados del Cemento, la jornada anual para durante toda la vigencia del convenio será de 1736 horas.

Según el art. 34 apartado H del VIII C.G.D.C., se establece la obligación de las empresas de exponer en lugar visible el calendario pactado.

A efectos de adaptación de la jornada anual computarán 21 días laborables en el período vacacional.

Como norma general la jornada semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a sábado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 del VIII C.C.G.D.C. sobre distribución irregular de la jornada.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en el sistema de turnos no se verán afectados por la distribución irregular de la jornada mientras se encuentren en esta situación.

En cuanto a descansos se estará a los usos y costumbres de cada empresa, respetándose la jornada pactada.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del VIII C.C.G.D.C.

Artículo 6.- Horas extraordinarias.

Es el complemento salarial que deberá percibir la persona trabajadora por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

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.

Se acuerda:

1.- Suprimir totalmente las horas extraordinarias habituales.

2.- Realizar las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos excepcionales de riesgo de pérdidas de materias primas.

Cód. 2024-02468

3.- Realizar las horas extraordinarias de carácter estructural, entendiéndose como tales las siguientes:

- Las motivadas por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate, o mantenimiento, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.

4.- La compensación que percibirá el trabajador por la realización de horas extraordinarias se hará con respecto a los siguientes criterios:

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

b) 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.

c) 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.

5.- De la realización de las horas extraordinarias se informará mensualmente por escrito al Comité o Delegados de Personal, así como de su cómputo y distribución entre las plantillas.

6.- Se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 54 del VIII C.C.G.D.C.

Artículo 7.– Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

1.- A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas, o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 30% 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. Si se dan dos circunstancias a la vez, se abonará el 40% en las condiciones citadas.

2.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que queden 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, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.- 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.

Cód. 2024-02468

Artículo 8.– Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 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 30% 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 compensación económica, los supuestos siguientes:

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

b) 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 9.– Festivos y descansos.

Para hacer efectiva la jornada anual prevista en el artículo 5 de este Convenio, en 2024 se considerarán festivos, abonables y no recuperables los días: 5 de enero, 12 de febrero, 4 de marzo, 1 de abril, 20 de mayo, 28 de junio, 19 de julio, 16 de agosto, 10 de septiembre, 31 de octubre, y 24 y 31 de diciembre.

Con el objeto de dar cumplimiento a la jornada anual en aquellos Municipios donde la fiesta local coincida con alguna de las estipuladas anteriormente, esta será trasladada al día siguiente laborable.

Artículo 10.– Vacaciones- complemento salarial.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, de los cuales 21 serán laborales.El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo sobre planificación anual de las vacaciones.

Las empresas y la representación de las personas trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llega a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

Cód. 2024-02468

b) 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. Dentro de ambos periodos, la persona trabajadora fijará el disfrute de sus vacaciones de común acuerdo con el empresario.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa 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 el artículo 48.4 y 48.bis 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.

RETRIBUCION:

1.- Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial y no salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

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.

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.

2.- 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.

3.- 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

Cód. 2024-02468

integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4.- 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.

5.- 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. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 11.– Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) 7 días por fallecimiento del cónyuge, si existiera convivencia.

c) 5 días laborables, que podrán ampliarse hasta un total de 6, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del Principado de Asturias, o se diera la circunstancia de que no hubiera suficientes días hábiles para el trámite administrativo, en los casos de NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCIÓN, fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Durante 3 días en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes desde el tercer grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cinco días (en ambos casos naturales) cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del Principado de Asturias.

e) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley.

h) Durante el período de preaviso de quince días preceptivos en los ceses de personal fijo de obra, se autorizará al trabajador para que disponga de una licencia

Cód. 2024-02468

de quince horas retribuidas, con el fin de buscar nuevo empleo, pactándose entre trabajador y empresa su distribución.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo necesario para ir al médico o al especialista, así como para hacer las pruebas clínicas que estos soliciten.

k) Por el tiempo necesario cuando el trabajador/a tenga que acompañar a un hijo menor de 14 años o a un familiar que conviva con él/ella, que se encuentre impedido, para acudir a la consulta médica.

l) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

m) Lactancia hasta 9 meses: Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas.

n) Un día por matrimonio de hijo.

A efectos de permisos retribuidos tendrán la misma consideración de cónyuge las parejas de hecho.

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

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Art. 75 del VIII C.C.G.D.C.

Artículo 12. – Retribuciones y revisión salarial.

Se establece una tabla salarial para la jornada laboral ordinaria, que será para cada trabajador la que corresponda a su categoría profesional, según tabla anexa.

Se establece un Plus de Asistencia, cotizable, por día efectivamente trabajado, incluyéndose los sábados para estos efectos.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio serán:

1.- Para el ejercicio 2022, se establece un incremento fijo de un 1.50% mas un 0,5% no consolidable sobre tablas 2021.

2.- Para el ejercicio 2023 se establece un incremento fijo de un 1.50% (sobre tablas finales de 2022)

3.- Para el ejercicio 2024 se establece un incremento fijo de un 1.25% (sobre tablas finales de 2023)

Cód. 2024-02468

A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable según el consumo anual de cemento en España, estipulado en tabla incluida en la Disposición Final Primera del VIII C.C.G.D.C.

Año 2022: incremento según consumo anual de cemento en España es del 1,25%, por lo que el incremento fijo de 2022 es del 2,75% (1,50% + 1,25%).

A la fecha de la firma de este Convenio aún no se han publicado los datos de consumo de cemento anual en España de 2023 y 2024. Una vez conocidos estos datos, se actualizarán las tablas.

Los atrasos generados por estos incrementos, en cada uno de los años de vigencia del convenio, se pagarán en la nómina del mes siguiente al acuerdo.

Cláusula de revisión salarial

Debido a la incertidumbre económica actual, una vez contrastada la posible desviación entre el poder de compra de los salarios y los incrementos contemplados durante la vigencia del presente convenio, se acuerda que a partir del 1 de enero de 2025 se procederá a actualizar las tablas salariales con un incremento adicional del 1% tomando como referencia el cuadro de incrementos del año 2024.

Artículo 13.– Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

Cuando concurran 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 ET., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, 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 desprende 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, de 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.

Cód. 2024-02468

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 E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas aludidas y sólo 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 las personas trabajadoras de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, 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 periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

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.

Artículo 14.– Gratificaciones extraordinarias.

Se consideran 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 dichos complementos es la que se especifica para cada uno de los niveles en la tabla salarial anexa, 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.

Cód. 2024-02468

Artículo 15.– Antigüedad Consolidada.

Como consecuencia de la abolición del concepto de antigüedad, se establecen en este Convenio las tablas de "Antigüedad Consolidada".

El concepto de Antigüedad Consolidada estará integrado por la suma de las cantidades que el trabajador venga percibiendo por concepto de antigüedad y la parte que tuviera devengada y no cobrada a 12-12-96.

Artículo 16.– Dietas y kilometraje

Las dietas se abonarán según la Ley en vigor, y tendrán la cuantía de 42,45 euros la completa y de 12,71 euros la media dieta.

Cuando por necesidad de la Empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo normal o habitual a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado en caso de que no existiera otro servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la Empresa.

Si la Empresa y el trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,45 euros/km.

Artículo 17.– Ropas de trabajo y herramientas.

1.- Todas las personas trabajadoras dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

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

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

   Las Empresas facilitarán a sus trabajadores las herramientas que precisen para el desarrollo de su trabajo.

Cód. 2024-02468

Artículo 18.– Complementos 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, las personas trabajadoras 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.

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, las personas trabajadoras que se encuentren en 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 mientas 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:

$$ABSENTISMO = \frac{\textit{Horas de ausencia por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado}}{\textit{Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \; X\,100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras para su control.Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior, aunque su índice sea superior al 3%. Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.

Artículo 19.– Jubilación.

Aquellos trabajadores que voluntariamente se jubilen en las empresas percibirán las siguientes indemnizaciones:

Cód. 2024-02468

Jubilación voluntaria a partir de los 63 años: 1.389,14 €

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

1- Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector de derivados del cemento, a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento será obligatoria para éste la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva

2- En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán o la trasformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de una nueva persona trabajadora, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

3- Habida cuenta de que en los distintos convenios colectivos de ámbito inferior o en otro tipo de acuerdos alcanzados en algún proceso de negociación colectiva pueden existir regulaciones de derechos preferentes para determinadas personas trabajadoras al acceso desde un contrato a tiempo parcial a un contrato a jornada completa, a la transformación de un contrato temporal en indefinido o a la contratación cuando exista vacante, habrán de respetarse dichos derechos preferentes y las reglas fijadas para la aplicación de los mismos en dichos acuerdos o convenios, en el momento en que haya de producirse alguna de dichas circunstancias como consecuencia de la decisión empresarial de la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación en los términos fijados en este artículo.

4- Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial vinculados a objetivos de política de empleo expresados en este artículo, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en este artículo y cumplan los requisitos de las Disposiciones Legales.

JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

Las empresas facilitarán la jubilación parcial de la persona trabajadora que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometida la persona trabajadora a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Cód. 2024-02468

Dentro de las anteriores previsiones la persona trabajadora podrá concertar con la empresa, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos establecidos en la legislación vigente, siempre que la persona trabajadora reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

En este caso la extinción del contrato se producirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora. La empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a las personas trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y se ajustará a las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

   En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por la misma podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

c) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, o cuando exista una correspondencia entre las bases de cotización, de modo que la de la persona trabajadora relevista sea igual o superior al 65 por 100 de la base por la que cotizaba la relevada al acceder a la jubilación parcial.

Cód. 2024-02468

Artículo 20.– Cartilla Profesional.

Las Empresas vendrán obligadas a entregar una Cartilla Profesional a cada trabajador, cuyo modelo será el aplicado para el sector de la construcción en el Principado de Asturias en su Convenio Colectivo.

Artículo 21.– Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo.

Los Delegados de Prevención, que serán elegidos de acuerdo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán asistir una vez al año a cursillos referentes a esta materia que no excedan de 5 días de duración, abonando las empresas la totalidad de los salarios del Convenio. Sus funciones serán las de promover, en el seno de la empresa, la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas de eliminación de riesgos de enfermedad profesional o accidente, que deberán tenerse en cuenta por la Empresa. También velarán por el cumplimiento por parte de la Empresa, del reconocimiento médico, que con carácter anual deben realizar los trabajadores, así como la creación de puestos de trabajo para los trabajadores con capacidad disminuida.

Las empresas estarán obligadas a facilitar que todos los trabajadores afectados por este Convenio lleven a cabo un reconocimiento médico anual adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito y tendrán carácter secreto, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica como jornada laboral.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio, asumen lo que en esta materia se regula, en el Capítulo X del VIII C.C.G.D.C.

Artículo 22. – Comisión paritaria.

a) Composición

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, que está integrada por las siguientes personas:

Por parte social:

- 1 miembro de CC.OO DEL HABITAT y 1 de UGT-FICA

Por parte empresarial:

- 2 miembros de la Cámara Patronal de Derivados del Cemento.

A efectos de notificaciones, se fija, indistintamente, el domicilio de esta Comisión, en Cámara Patronal de Derivados del Cemento, C/ Alcalde Parrondo, 7, 5º C, 33510 Pola de Siero; UGT-FICA, Pza. Gral. Ordóñez, 1-3º, 33005 Oviedo; CC.OO.DEL HABITAT, C/ Santa Teresa, 15, 2º, 33005 Oviedo.

Será Secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente en una u otra de las representaciones, social o económica. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mitad más uno de los vocales.

Cód. 2024-02468

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes al Convenio y su ámbito, y serán comunicados a todo el sector.

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

b) Funciones

Serán las siguientes:

1.- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.

2.- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se derivan de la implantación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

5- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Con**v**enio.

6- Sometimiento a la misma de la discrepancia que pudiere darse en el procedimiento de inaplicación de condiciones laborales del art. 82.3 y 41.4 del E.T.

7.- Adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En caso de modificaciones deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de miembros legitimados en cada Organización, Aunque no hayan sido firmantes del Convenio. En este supuesto, el acuerdo de adaptación o modificación del convenio deberá acordarse por mayoría absoluta de cada una de las partes, empresarial y sindical.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones jurídico-administrativas o contenciosas previstas en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión que se reunirá como mínimo cada dos meses, deberá dar contestación a las reclamaciones que se presenten en relación con la interpretación de las cláusulas del Convenio, en el plazo máximo de quince días.

Artículo 23.– Acción sindical.

En cuanto a los derechos, garantías y funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se estará a lo establecido en el presente Convenio y, en su defecto, a la legislación vigente.

Cód. 2024-02468

1.- Los miembros del Comité de Empresa, o en su caso, los Delegados de Personal, dispondrán de 20 horas mensuales como mínimo para el desempeño de sus funciones. Podrán acumular en uno o en varios de sus miembros los créditos de horas. De ésta acumulación se dará cuenta a la Empresa. Dichos miembros, cuando tengan también asumidas en sus empresas las competencias en materia de prevención de riesgos laborales, dispondrán para esta última función, de otras 8 horas más.

2.- Los créditos de horas, acumulados o no, podrán ser utilizados por cada representante para la representación de los intereses de los trabajadores de su Empresa, o para la acción sindical que le encomiende su respectivo sindicato.

3.- Salvo en el supuesto de que el representante quede relevado de su trabajo semanal o mensualmente, se obliga mediante petición escrita de la Empresa, a preavisar y justificar el uso de su crédito de horas.

4.- Delegado Sindical. Las organizaciones sindicales que acrediten tener el 10% de representación en el Sector, podrán nombrar en cada Empresa un Delegado Sindical.

Tendrán derecho a reparto de propaganda, recogida de cuotas de afiliación, así como de reunión en los locales de la empresa, todo ello fuera de las horas de trabajo, y previa comunicación y autorización expresa de la empresa.

5.- Asambleas. Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en los centros de trabajo en aquellas situaciones en que los representantes sindicales tengan que consultar al personal de forma colectiva. Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo. La celebración de asambleas deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de la Empresa, con la antelación suficiente, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible. Podrán asistir los representantes de las centrales sindicales, previa identificación suficiente ante el responsable de la Empresa.

6.- Tablón de anuncios. En todos los centros de trabajo, las Empresas dispondrán de la colocación de un tablón de anuncios con unas medidas mínimas de 1.20 m. por 0.80 m. que estará a disposición de los trabajadores, responsabilizándose el Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de personal, de lo que en el mismo se publique.

7.- Expediente de Regulación de Empleo. En aquellos supuestos en que una Empresa afectada por el presente Convenio se vea en la necesidad de instar expediente de regulación de empleo, lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal con la máxima antelación posible, procurándose que, salvo imposibilidad manifiesta, no sea inferior a un mes.

8.- Cuota Sindical. Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten con indicación del nº de cuenta de la organización sindical a la que ha de transferirse.

9.- En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento y en la legislación vigente.

Cód. 2024-02468

Artículo 24.– Póliza de seguros.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones que se dirán, en las contingencias y consecuencias que van a indicarse. A tales efectos sus empresas están obligadas a suscribir la correspondiente Póliza de Seguros cuya cobertura alcanzará todos los riesgos indemnizables, que son:

	2022	2023	2024
1.- Muerte natural	4.711,81		
2.- Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional	58.547.87		
3.- Muerte por accidente no laboral	16.962.57		
4.- Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional	58.547.87		
5.- Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	58.547.84		
6.- Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral	37.694.59		
7.- Lesiones, mutilaciones y deformaciones con carácter definitivo y no invalidante, según la descripción de la Orden de 15 de abril de 1974, en los porcentajes que constan en el anexo VIII, del Convenio de Construcción, con base en la cantidad de	37.694.59		

Para el resto de años de vigencia del convenio, se aplicará el mismo incremento que a la Tabla Salarial.

Salvo en el primer y tercer supuestos, la existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocido o declarado en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y póliza de seguro que lo ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifestó la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

En los supuestos de muerte, la indemnización corresponderá a los herederos del causante de la misma, a no ser que éste hubiera designado otros beneficiarios.

En el caso de cese en el trabajo, cualquiera que sea la causa que lo motive, el trabajador podrá seguir beneficiándose de lo aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponde al tiempo que media entre la fecha del cese y la final de vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo; en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

Cód. 2024-02468

Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio o de éste, no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

Artículo 25.– Contratación.

1.- Se estará a lo dispuesto en el capítulo IV del VIII C.C.G.D.C.

2.- Forma del contrato.

La admisión de personas trabajadoras 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 encuadrada la persona trabajadora, 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 adscrita la persona trabajadora, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrita la persona trabajadora, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

3.- Período de prueba. Tiempo máximo.

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.

4- Período de prueba. Desarrollo

4.1. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, 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.

4.2. 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.

4.3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la

Cód. 2024-02468

lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

5- Modalidades de contratación.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

5.1. Contrato fijo de plantilla.

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

5.2. Contrato a tiempo parcial.

5.2.1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo General, 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 a una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

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

5.2.3. 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.

5.3. Contratos formativos.

5.3.1. 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 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, según se establece en la disposición final primera del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del presente Convenio.

5.3.2. Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante,salvo las siguientes especiales características:

Cód. 2024-02468

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.

5.4. Contrato 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.

Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

1.- Será preceptivo el comunicar por escrito a la persona trabajadora el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince 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 de

Cód. 2024-02468

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 General la persona trabajadora 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.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el capítulo IV del VIII C.C.G.D.C y en lo recogido en la legislación vigente.

Artículo 26.– Clasificación Profesional.

Se estará a lo dispuesto en el nuevo sistema de Clasificación Profesional acordado en el VIII Convenio General de Derivados del Cemento en su Capítulo V y el Anexo V.

Artículo 27.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones:

Las empresas están obligadas a adoptar medidas para evitar la discriminación laboral, independientemente de su tamaño, la complejidad del sector económico, etc., y promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo. Aquellas que superen las 50 personas en plantilla, además, deben contar con un **Plan de Igualdad**.

Son obligaciones en la negociación de un Plan de Igualdad las siguientes:

1.- Asegurar la legitimidad de la Comisión Negociadora;
2.- Negociar el diagnóstico;
3.- Establecer medidas negociadas y evaluables;
4.- Negociar protocolos de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo;
5.- Registrar el resultado de la negociación, sea o no acordado;
6.- Evaluar las medidas contenidas;
7.- Realizar un seguimiento de su implantación;
8.- Introducir mecanismos de resolución de conflictos.

Asegurar que las empresas que no tienen obligación de tener plan de igualdad, se realizan medidas de acción positiva para evitar la infravaloración del trabajo femenino y la brecha salarial.

También se estará a lo dispuesto en el Capítulo XVIII, Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos, del VIII C.C.G.D.C.

Cód. 2024-02468

Artículo 28.– Sometimiento al AISECLA.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales. Por ello acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución de Conflictos Laborales en Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio, a los procedimientos de mediación de arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª.-

Pago de los atrasos generados durante el año 2022

A los efectos de la regulación de los salarios se procederá a la liquidación y abono de los atrasos generados durante el año 2022 junto con la primera nómina que se abone tras la firma del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 2ª.-

Adaptación para el año 2023 y años sucesivos del presente convenio.

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá:

I.- Tras tener conocimiento del calendario de fiestas nacionales y regionales para realizar la distribución de la jornada anual.

II.- Una vez conocido el Consumo Anual de Cemento en España de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, para efectuar la revisión de las tablas salariales correspondientes.

ANEXO I - SALARIO HORA ORDINARIA

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en cada Convenio de ámbito inferior, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VIII, artículo 46 del VIII C.C.G.D.C., la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

(SB+AC+PI+CC+CP+CCC+GE+V) / Horas anuales de trabajo efectivo = Valor hora ordinaria.

SB: Salario Base.

AC: Antigüedad consolidada, en su caso.

PI: Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales.

CCC: Complementos de Convenio.

Cód. 2024-02468

CP: Complementos de Puesto de Trabajo.

CC: Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo.

GE: Gratificaciones Extraordinarias.

V: Importe de las Vacaciones anuales.

ANEXO II - TABLAS SALARIALES DE DERIVADOS DEL CEMENTO

TABLA SALARIAL 2022 (2,75% sobre 2021)

Nivel	Grupo	Salario base/día	Salario base/mes	Pagas extra	Plus asistencia
II	1	0,00 €	2.216,41 €	1.682,28 €	4,31 €
III-IV-V	2	0,00 €	1.734,10 €	1.473,33 €	4,31 €
VI-VII	3	52,10 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
VIII	4	49,33 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
IX	5	47,70 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
X	6	46,68 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
XI	7	46,04 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
XII	8	45,45 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €

DIETA	42,45 €
MEDIA DIETA	12,71 €
KM	0,45 €

**Sobre esta tabla salarial se calculará el incremento pactado para las tablas salariales del año 2023

Cód. 2024-02468

TABLA SALARIAL 2022 (2,75% fijo + 0,50% no consolidable)

Nivel	Grupo	Salario base/día	Salario base/mes	Pagas extra	Plus asistencia
II	1	0,00 €	2.227,20 €	1.690,47 €	4,33 €
III-IV-V	2	0,00 €	1.742,54 €	1.480,50 €	4,33 €
VI-VII	3	52,36 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
VIII	4	49,57 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
IX	5	47,93 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
X	6	46,91 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
XI	7	46,27 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
XII	8	45,67 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €

DIETA	42,65 €
MEDIA DIETA	12,77 €
KM	0,45 €

**Esta tabla salarial se utilizará para calcular los atrasos de 2022.

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES (GRUPOS)

GRUPO 1: Personal Titulado Superior.

GRUPO 2: Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

GRUPO 2: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

GRUPO 2: Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del TRABAJO de 2ª, Jefe de Compras,

GRUPO 3: Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

GRUPO 3: Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico de Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

GRUPO 4: Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalizador y Servicios, Analista de 2ª.

Cód. 2024-02468

GRUPO 5: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Ayudante de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio.

GRUPO 6: Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.

GRUPO 7: Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

GRUPO 8: Peón Ordinario, Limpiador/a.

TABLA SALARIAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Nivel	Antigüedad consolidada		
	Bienio euros	Quinquenio euros	Por año no cobrado euros
2	19,82	39,64	9,91
3	14,52	29,04	7,26
4	14,12	28,24	7,06
5	13,48	26,96	6,74
6	12,62	25,24	6,31
7	12,36	24,71	6,18
8	11,92	23,85	5,96
9	11,38	22,75	5,69
10	11,02	22,05	5,51
11	10,84	21,67	5,42
12	10,66	21,31	5,33
13	8,42	16,84	4,21

Cód. 2024-02468

ANEXO III - MODELO DE FINIQUITO

D. ……..…… que ha trabajado en la empresa ……... desde ……/……/……. hasta ……/……/……. con la categoría de ……..……

Declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ……..... euros. en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En ……., a ……. de ……..…… de …….. (1)

Fdo. …… (2)

El trabajador SI NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la Empresa.

Fdo. …… (3)

Sello organización empresarial Sello organización sindical.

Fecha de sellado ……. de ……..…… de ……..

Este recibo no tendrá validez sin el sello de la organización empresarial y sindical correspondientes o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

(1) Fecha de la firma de este documento.
(2) Firma del trabajador.
(3) Firma del representante legal.

Cód. 2024-02468

EL PRESENTE CONVENIO ENTRARÁ EN VIGOR AL DÍA SIGUIENTE DE SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (BOPA)

Cód. 2024-02468

ANEXO II.- TABLAS SALARIALES DE DERIVADOS DEL CEMENTO

TABLA SALARIAL DERIVADOS DEL CEMENTO 2022 (2,75% sobre 2021)

NIVEL	GRUPO	SAL. B. DIA	SAL. B. MES	PAGAS EXT	PLUS ASIS.
II	1	0,00 €	2.216,41 €	1.682,28 €	4,31 €
III,IV,V	2	0,00 €	1.734,10 €	1.473,33 €	4,31 €
VI,VII	3	52,10 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
VIII	4	49,33 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
IX	5	47,70 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
X	6	46,68 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
XI	7	46,04 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €
XII	8	45,45 €	0,00 €	1.245,65 €	4,31 €

DIETA	42,45 €
MEDIA DIETA	12,71 €
KM	0,45 €

**Sobre esta tabla salarial se calculará el incremento pactado para las tablas salariales del año 2023

Cód. 2024-02468

TABLA SALARIAL DERIVADOS DEL CEMENTO 2022
(2,75% FIJO + 0,50% NO CONSOLIDABLE)

NIVEL	GRUPO	SAL. B. DIA	SAL. B. MES	PAGAS EXT	PLUS ASIS.
II	1	0,00 €	2.227,20 €	1.690,47 €	4,33 €
III,IV,V	2	0,00 €	1.742,54 €	1.480,50 €	4,33 €
VI,VII	3	52,36 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
VIII	4	49,57 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
IX	5	47,93 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
X	6	46,91 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
XI	7	46,27 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €
XII	8	45,67 €	0,00 €	1.251,71 €	4,33 €

DIETA	42,65 €
MEDIA DIETA	12,77 €
KM	0,45 €

**Esta tabla salarial se utilizará para calcular los atrasos de 2022.

DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES (GRUPOS)

GRUPO 1: PERSONAL TITULADO SUPERIOR.
GRUPO 2: PERSONAL TITULADO MEDIO, JEFE ADMINISTRATIVO 1ª, JEFE SEC. ORG. 1ª.
GRUPO 2: JEFE DE PERSONAL, AYUDANTE DE OBRA, ENCARGADO GENERAL DE FÁBRICA, ENCARGADO GENERAL.
GRUPO 2: JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª, DELINEANTE SUPERIOR, ENCARGADO GENERAL DE OBRA, JEFE DE SECCIÓN DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO DE 2ª, JEFE DE COMPRAS,
GRUPO 3: OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª, DELINEANTE DE 1ª, JEFE O ENCARGADO DE TALLER, ENCARGADO DE SECCIÓN DE LABORATORIO, ESCULTOR DE PIEDRA Y MÁRMOL, PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA DE 1ª, TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª.
GRUPO 3 : DELINEANTE DE 2ª, TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª, PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA DE 2ª, ANALISTA DE 1ª, VIAJANTE, CAPATAZ, ESPECIALISTA DE OFICIO.
GRUPO 4: OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª, CORREDOR DE PLAZA, OFICIAL 1ª DE OFICIO, INSPECTOR DE CONTROL, SEÑALIZADOR Y SERVICIOS, ANALISTA DE 2ª.
GRUPO 5 : AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AYUDANTE TOPOGRÁFICO, AYUDANTE DE ORGANIZACIÓN, VENDEDORES, CONSERJE, OFICIAL DE 2ª DE OFICIO.
GRUPO 6: AUXILIAR DE LABORATORIO, VIGILANTE, ALMACENERO, ENFERMERO, COBRADOR, GUARDA JURADO, AYUDANTES DE OFICIO, ESPECIALISTAS DE 1ª.
GRUPO 7 : ESPECIALISTAS DE 2ª, PEÓN ESPECIALIZADO.
GRUPO 8: PEÓN ORDINARIO, LIMPIADOR/A.

Cód. 2024-02468

TABLA SALARIAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

NIVEL	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA		
	BIENIO EUROS	QUINQUENIO EUROS	POR AÑO NO COBRADO EUROS
2	19,82	39,64	9,91
3	14,52	29,04	7,26
4	14,12	28,24	7,06
5	13,48	26,96	6,74
6	12,62	25,24	6,31
7	12,36	24,71	6,18
8	11,92	23,85	5,96
9	11,38	22,75	5,69
10	11,02	22,05	5,51
11	10,84	21,67	5,42
12	10,66	21,31	5,33
13	8,42	16,84	4,21

Cód. 2024-02468