

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2020/4390 *Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Derivados del Cemento de la Provincia de Jaén.*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones Colectivas/Convenios Colectivos
EXPEDIENTE: 23/01/0079/2020
CÓDIGO CONVENIO: 23000195011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de DERIVADOS DEL CEMENTO de la Provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 04 de noviembre de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de octubre de 2020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, y Disposición Final Segunda del Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 05 de noviembre de 2020
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

ACTA

Asistentes:

Representación Empresarial:

Dña. Isabel López López

D. Bruno García Pérez

Representación Social:

UGT-FICA Jaén:

D. Jesús García Contreras

D. Domingo Ocaña Fernández

CC.OO. Construcción y Servicios:

D. Juan Jumillas Jiménez

En la ciudad de Jaén, siendo las 12,30 horas del día 19 de octubre de 2020, se reúnen en la sede social de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, sita en el Avenida de Madrid nº 32-Entreplanta, de Jaén, las personas indicadas que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial, para las INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO, designadas respectivamente por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (sección de Derivados del Cemento y Comercio de Materiales de Construcción) y por las centrales sindicales UGT-FICA Jaén y CC.OO. Construcción y Servicios.

Abierto el acto, todos los asistentes se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del convenio colectivo de que se trata y delegan al mismo tiempo y para el momento en que se llegue a un acuerdo sobre él, en el asesor de la representación empresarial, D. Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del convenio a la Autoridad Laboral competente, al objeto de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Tras discusión y deliberación sobre el objeto de la reunión se aprueba, por acuerdo unánime de ambas partes, cuanto sigue:

PRIMERO.- El texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para las Industrias de Derivados del Cemento para los años 2019 y 2020 que se une a esta acta.

SEGUNDO.- Las tablas salariales para el año 2019, que se adjuntan como Anexo I al presente texto, son el resultado de incrementar el 1,50 % sobre las tablas de 2018, según la Disposición Final Primera del VII Convenio General de Derivados del Cemento, una vez conocido el incremento del consumo de cemento correspondiente al año 2019, en aplicación al acuerdo alcanzado publicado en el BOE de fecha 12-agosto-2020.

Los atrasos económicos generados desde el 1 de enero de 2019 hasta la fecha de

publicación del presente Convenio habrán de abonarse como plazo máximo en la nómina del mes de diciembre del año 2020.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, se levantó la sesión, siendo las 14,00 horas del día al principio indicado, extendiéndose la presente que, previa su lectura y conformidad al contenido de la misma, es firmada por todos los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO EN LA PROVINCIA DE JAÉN AÑOS 2019 y 2020

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Jaén y en los centros de trabajo ubicados en la misma, cuyas actividades estén comprendidas en el campo de aplicación del Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento, aunque el domicilio de las empresas estuviese en otra provincia.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

Obligará a las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

- 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.

Artículo 3º.- Ámbito Personal.

Se regirá por las normas de este Convenio todo el personal de las empresas comprendidas en el artículo 2º, tanto fijos como eventuales, cualquiera que sea su grupo profesional.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

La duración del presente convenio será de DOS años, a contar desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de su vigencia. No obstante a ello, a fin de evitar vacío normativo, se mantendrá vigente hasta la entrada en vigor del convenio que le haya de sustituir.

Artículo 5º.- Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto personales como colectivas, que afecten a los trabajadores en la actualidad o durante la vigencia de este Convenio.

Las condiciones pactadas sustituirán, absorberán y compensarán íntegramente todas las que en la actualidad se hallen existentes, así como cualquier mejora que en el futuro se establezca por disposición legal o administrativa, haciéndose esta sustitución, absorción y compensación en cómputo anual.

Artículo 6.- Legislación Supletoria.

En todo lo no dispuesto en el Convenio se estará a lo que establecen las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de ámbito general y específicamente en el VII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

Capítulo II
Ordenación del Trabajo

Artículo 7º.- Organización.

La dirección de las empresas afectadas por el presente Convenio, antes de decidir, estudiarán conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, y de acuerdo con la legislación vigente, las medidas oportunas en cuanto a la organización del trabajo se refiere y en especial sobre los temas siguientes:

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempo.
- Establecimiento de sistemas de trabajo, primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 8º.- Horario de Trabajo.

La Dirección de las empresas, conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, elaborarán los horarios de trabajo, distribuyéndose la jornada semanal conforme a lo establecido en el artículo 10º. De producirse acuerdo en cuanto al calendario laboral propio prevalecerá éste sobre el calendario marco provincial, siempre que dicho acuerdo se produzca antes del 28 de febrero de cada año de vigencia.

Artículo 9º.- Información.

La empresa se reunirá con el comité de empresa y delegados de personal cada tres meses, para facilitarles información referida a:

- Marcha económica de la empresa.
- Situación de fabricación y stocks.
- Situación de mercados, etc.

Pudiendo solicitar dicha representación cuantas aclaraciones sean necesarias en el

transcurso de esta reunión y comprometiéndose a guardar sigilo profesional respecto de los temas tratados.

Capítulo III
Jornada Laboral

Artículo 10º.- Jornada Laboral.

Para los años 2019 y 2020 la jornada laboral anual se establece en 1.736 horas.

Dicha jornada se realizará de acuerdo con el calendario que con carácter general habrá de acordarse por las partes negociadoras antes del 31 de enero de cada año, salvo acuerdo distinto establecido en función de lo preceptuado en el artículo 8º del presente convenio.

Este calendario será de obligado cumplimiento para las empresas salvo que éstas formalicen calendario propio antes del 28 de febrero de cada año.

Tanto si el trabajo se realiza en régimen de jornada continuada o intensiva como en jornada partida, los trabajadores afectados disfrutarán de un descanso de quince minutos que no se computarán, en ningún caso, como tiempo efectivo de trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34 letra D) del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Capítulo IV
Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias
Sección Primera. Vacaciones

Artículo 11º.- Duración de las Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales o la parte proporcional correspondiente de no haber complementado el trabajador un año de servicio a la empresa.

Siempre comenzarán a disfrutarse en día laboral, preferentemente el lunes, salvo el supuesto de que se concedan por meses naturales completos.

Los turnos de las mismas se establecerán por la dirección de las empresas conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores.

Si no se llega a un acuerdo entre éstos, se estará a los criterios establecidos en el artículo 40 del VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

En todo caso, cada año los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos al formalizar el ajuste de calendario y si alguno de ellos o de los que se determinen por ajuste de calendario fuese festivo o coincidiera en periodo de vacaciones se concederán en cualquier otro día laborable determinado por la empresa y trabajadores de mutuo acuerdo.

Artículo 12º.- Retribución en Vacaciones.

Conforme establece el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, con la denominación de vacaciones se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el

periodo 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.

El trabajador que cese antes de haber disfrutado sus vacaciones tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la retribución de las mismas que le hubiera correspondido disfrutar.

Sección Segunda: Permisos y Licencias

Artículo 13º.- Permisos y Licencias.

Por ser esta materia reservada a la negociación de ámbito estatal se estará a lo dispuesto en el convenio estatal.

Reproducimos como Anexo III “Cuadro de permisos y licencias” en los que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el mismo.

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

Sección Tercera: Excedencias

Artículo 14º.- Excedencias.

Por ser esta materia reservada a la negociación de ámbito estatal se estará a lo dispuesto en el convenio estatal.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 15º.- Salario Base.

Por ser esta materia reservada a la negociación de ámbito estatal se estará a lo dispuesto en el mismo.

Las tablas salariales para el año 2019, que se adjuntan como Anexo I al presente texto, son el resultado de incrementar el 1,50 % sobre las tablas de 2018, según la Disposición Final Primera del VII Convenio General de Derivados del Cemento, una vez conocido el incremento del consumo de cemento correspondiente al año 2019, en aplicación al acuerdo alcanzado publicado en el BOE de fecha 12-agosto-2020.

Los atrasos económicos generados desde el 1 de enero de 2019 hasta la fecha de publicación del presente Convenio habrán de abonarse como plazo máximo en la nómina del mes de diciembre del año 2020.

Los incrementos salariales para los años 2020 se calcularán en función de los criterios de aplicación establecidos en el convenio nacional una vez se publiquen en el BOE y será de aplicación para las empresas afectadas por este convenio provincial tras su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 16º.- Antigüedad Consolidada.

El complemento personal de antigüedad quedó consolidado manteniéndose invariable y por tiempo indefinido, a quien correspondiere recibirlo, como complemento “ad personam”, reflejándose en la nómina como complemento personal y bajo el concepto de antigüedad consolidada.

Artículo 17º.- Desplazamientos y Dietas.

Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 28 y 57 del VII Convenio General de Derivados del Cemento.

Las cantidades a percibir por los trabajadores serán las establecidas para este concepto en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

Artículo 18º.- Plus de Asistencia.

El Plus de asistencia se abonará los días efectivamente trabajados y su cuantía será la establecida para este concepto en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

Dicho Plus será proporcional en su cuantía a la jornada de trabajo.

Artículo 19º.- Plus de Transporte.

El Plus de transporte se abonará por cada día de asistencia efectiva al trabajo y su cuantía será la establecida para este concepto en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

Artículo 20º.- Complemento de Puesto de Trabajo.

El Complemento de Puesto de Trabajo se abonará por cada día de asistencia efectiva al trabajo y será la establecida para este concepto en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

Dicho Plus será proporcional en su cuantía a la jornada de trabajo.

Este complemento tiene la consideración de compensable y/o absorbible por otros complementos de la misma naturaleza salarial que no figuren en el articulado del presente convenio colectivo.

Artículo 21º.- Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Cuando se realicen, serán compensadas mediante descanso en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría, a elección del operario, a:

- una hora y media de descanso
- o bien una hora de descanso y media abonada a razón del valor de la hora normal
- o bien abonada completamente.

A elección del operario.

El valor de la hora extra es el establecido para este concepto en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas y el carácter de las mismas.

Artículo 22º.- Gratificaciones Extraordinarias.

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.

Dichas pagas consistirán en 30 días de salario base al que se incrementará la "antigüedad consolidada" en el caso que se disfrute de este complemento personal.

Estas gratificaciones no sufrirán reducción alguna en razón a los períodos que se permanezca de baja por enfermedad o accidente.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año.

Artículo 23º.- Primas a Conductores.

Los conductores de las empresas afectadas por este Convenio, percibirán una prima como compensación de los posibles desajustes de su jornada laboral que no exceda de 30 minutos diarios y que, dada las condiciones peculiares de este trabajo, no es posible computar como horas extraordinarias.

Esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por ambas partes.

Su cuantía será la establecida para este concepto en la Tabla Salarial que figura como Anexo I.

Artículo 24º.- Retirada del Carnet de Conducir a Trabajadores cuyo Puesto de Trabajo Exija la Conducción de Vehículos.

1.- En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador, se producirá la suspensión del contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el art. 45 ET.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador obtenga el permiso con los mismos efectos que en el caso anterior.

2.- En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable a la empresa, ésta deberá proporcionarle trabajo en otro puesto durante el tiempo en que dure la sanción, sin que tal privación sea causa de despido, y manteniéndole las mismas condiciones económicas. De igual modo, la empresa se responsabilizará del abono de las sanciones económicas impuestas al trabajador en el presente supuesto.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados, el trabajador deberá obtener nuevo permiso en el plazo de seis meses desde la fecha en que le fue comunicada la pérdida de la vigencia de la autorización de conducción. Si se superara este plazo, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador obtenga el permiso, con los efectos en el art. 45 ET. Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta de la empresa durante el tiempo citado anteriormente.

A estos efectos, la empresa deberá cerciorarse que el promotor y/o constructor de la obra a la que deba acudir cuenta con los debidos permisos de acceso y corte de calles, si fueran precisos.

3.- El trabajador deberá acreditar ante la empresa los puntos de los que dispone su permiso de conducción, y deberá comunicar cualquier reducción de puntos cuando ésta se produzca, así como informar a la empresa de los períodos en los que se le ha suspendido el permiso de conducción, sea cual sea la causa que lo motive, aunque no será necesario que informe de la causa concreta de la suspensión. Lo anterior es aplicable a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción.

4.- En el caso de pérdida de la totalidad de puntos asignados al trabajador titular por causas imputables en parte a la empresa y en parte al propio trabajador, las obligaciones y consecuencias establecidas en el presente artículo se aplicarán proporcional y porcentualmente según la responsabilidad imputable a cada parte. A estos efectos se producirá una reducción de jornada y salario directamente proporcional a la responsabilidad del trabajador.

Artículo 25º.- Hojas de Salarios y Cobro de Salarios.

Se incluirán en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente.

Las empresas abonarán los salarios a sus trabajadores en metálico y dentro de la jornada

laboral.

Esta forma de hacer efectivo el pago de los salarios podrá ser sustituida por cualquier otra u otras modalidades de pago que ambas partes pacten libremente.

Capítulo VI
Mejoras Sociales

Artículo 26º.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación efectiva de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un “Programa o Plan de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales” dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.

Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:

a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios , como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT-FICA Jaén y CC.OO. Construcción y Servicios, como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

b) Directa e individualmente por las empresas, siempre que cuenten con una plantilla superior a 6 personas y algún integrante de esta plantilla esté formado como Agente o Técnico de Igualdad, quien dispondrá, además, de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial mas representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una

planificación y ejecución de referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.

Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Jaén, es decir la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

La Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios estará obligada a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas de información, asesoramiento y formación, incluidas sus actuaciones representativas, institucionales y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar con una plantilla superior a 6 personas en el momento de la publicación del convenio colectivo en el BOP.

- Acreditación de la existencia de una persona de la plantilla que cuente con la formación de Agente o Técnico de Igualdad y que dispondrá de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas, que podrá ser acumulable trimestralmente.

- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el BOP del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.

Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente o Técnico de Igualdad de la empresa presentará a referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.

b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un

servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales, así como su cualificación y el mecanismo establecido para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.

c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, permitirán a la Comisión Paritaria la realización de visitas y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas.

Artículo 27º.- Preferente Colocación.

El trabajador que cause baja en su empresa por enfermedad o accidente laboral tendrá derecho, si se rehabilitara, de preferente colocación en su puesto de trabajo, otro de igual categoría o de categoría inferior, con el salario que corresponda al puesto que efectivamente ocupe.

En caso de que se le hubiese declarado algún tipo de invalidez, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades si existe en la plantilla y está vacante.

Artículo 28º.- Indemnización por Incapacidad Temporal.

Por ser ésta una materia reservada al VII Convenio General del sector, en lo que respecta a ella se estará a lo establecido en el artículo 105 del mismo.

Artículo 29º.- Indemnizaciones y Seguro de Accidente.

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: 4.042 euros.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes 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.

Las empresas estarán obligadas a contratar en favor de sus trabajadores una póliza de seguro que cubrirá las cantidades antes expresadas, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

La obligatoriedad del presente artículo no podrá ser exigida a las empresas en el caso de que por la compañía aseguradora se exija al trabajador informe o informes de padecimientos y dolencias y éste se niegue a facilitarlos.

Artículo 30º.- Jubilación.

Sobre esta materia se estará a lo establecido en el artículo 106 del VII Convenio General del sector.

Artículo 31º.- Reconocimiento Médico.

Por ser ésta una materia reservada al VII Convenio General del sector, en lo que respecta a ella se estará a lo establecido en el artículo 70.5 del mismo.

Capítulo VII

Igualdad de Oportunidades, Planes de Igualdad y Protocolos

Artículo 32º.- Igualdad de Oportunidades, No Discriminación entre las Personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica

puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 33º.- Planes de Igualdad y Protocolo para la Prevención del Acoso por Razón de Sexo y/o Sexual.

Respecto de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente en lo establecido en la Disposición transitoria décima segunda, y ello tras su modificación por el Real Decreto Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para garantía de igual trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En función de lo anterior:

- a) Las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas trabajadoras tendrán de plazo para la aprobación de los planes de igualdad hasta el 7 de marzo de 2020.
- b) Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2021 para la aprobación de los planes de igualdad.
- c) Las empresas de más de 50 y hasta 100 personas trabajadoras tendrán de plazo hasta el 7 de marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad.

En cuanto al acoso sexual se estará al escrupuloso cumplimiento de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, el cual se transcribe literalmente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Además de lo establecido en los dos artículos precedentes, se estará respecto de esta materia al contenido del Capítulo XVIII "Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos" del VII Convenio General del sector.

Capítulo VIII
Garantía Sindical

Artículo 34º.- Garantía Sindical

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia en cada momento.

Capítulo IX
Seguridad e Higiene

Artículo 35º.- Vigilantes de Seguridad e Higiene.

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a cumplir todas las normas que inciden en la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 36º.- Prendas de Trabajo y Equipos de Protección Individual.

Por ser ésta una materia reservada al VII Convenio General del sector, en lo que respecta a ella se estará a lo establecido en el artículo 70.6 del mismo, que a continuación reproducimos:

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

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

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

Capítulo X
Contratación

Artículo 37º.- Contratación

Por ser ésta una materia reservada al VII Convenio General del sector, en lo que respecta a ella se estará a lo establecido en el capítulo IV del mismo (artículos 16 a 24).

Capítulo XI
Vigilancia e Interpretación del Convenio

Artículo 38º.- Comisión Paritaria de interpretación.

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos vocales de la representación empresarial y dos de la representación social.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio en su ámbito competencial.
 - c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.
- Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.
- d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio, proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.
 - e) Proponer la programación de actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales para que puedan ser desarrolladas por las partes negociadoras del presente convenio.
 - f) Visar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas individualmente para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 “Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales”

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de cada una de las partes y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte 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 administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

Por la parte empresarial:

- Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios
Avda. de Madrid nº 32-Entreplanta. Jaén.
Teléfonos de contacto 953 25 86 31 ó 953 22 80 58.
Correo Electrónico: comerciojaen@comerciojaen.com

Por la parte social:

- UGT-FICA Jaén.
Paseo de la Estación nº 30-2ª Planta de Jaén,
Teléfonos de contacto: 953 27 55 05
Correo electrónico: jaen@fica.ugt.org

- CC.OO.-Construcción y Servicios
C/ Castilla, 8 – 2ª Planta de Jaén.
Teléfonos: 953 21 79 68
Correo electrónico: jumillas@construccionyservicios.ccoo.es

Artículo 39º.- Ayuda Social.

Esta ayuda social tendrá la consideración de concepto extrasalarial que en ningún caso será parte integrante del cálculo del salario diario del trabajador a efectos de cálculo de indemnización por cese de aquel (sea cual fuese el motivo), cálculo de posibles salarios de tramitación, cálculo de pagas de vacaciones, etc....

El derecho consolidado de la ayuda que se abone vendrá limitado por las condiciones que se determinan en el presente artículo y se mantendrá hasta tanto en cuanto los requisitos para su percepción se mantengan.

La ayuda social se constituirá siempre que existan trabajadores que acrediten tener a su cargo cónyuge o hijo con discapacidad que necesiten del auxilio de una tercera persona, que convivan en el domicilio del trabajador y pertenezcan a la unidad familiar.

La persona con discapacidad que genere el derecho para recibir la presente ayuda social no tendrá ingresos superiores a 7.200 euros brutos anuales, independientemente de la naturaleza de éstos.

El importe de la ayuda social será de 55,67 €, por trabajador y mes, y sólo por un familiar, independientemente que acredite tener más de una persona en tales circunstancias. Dicha cantidad se mantiene fija sin que le afecte incremento alguno.

Los requisitos que han de darse para la percepción de la ayuda social deberán ser suficientemente acreditados a través, entre otros documentos, del correspondiente certificado de la agencia tributaria, copia compulsada del libro de familia, certificado de nacimiento, certificado de empadronamiento o cualquier otro que acredite las circunstancias expuestas.

Cláusula Adicional
Inaplicación de Incrementos Salariales

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 60 del VII Convenio General de Derivados del Cemento, se incorpora como texto normativo la siguiente cláusula:

“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 periodo 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 periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá 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 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 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 ésta 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 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.”

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019

NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS	CLASIFICACIÓN EXTINGUIDA POR CATEGORÍAS (*)	SALARIO BASE		TOTAL ANUAL (**)
		MES	DÍA	
1	Licenciado, Ingeniero o Arquitecto	2.224,04		32.768,26
2	Perito o Ayudante de Ingeniero y Jefe de Administración de 1ª	1.618,69		24.293,36
	Jefe de Personal y Practicante			
	Jefe de Administración de 2ª			
	Encargado general de fábrica			
3	Delineante o dibujante superior	1.291,60	42,55	19.714,10
	Oficial de 1ª Administrativo, Delineante o dibujante de 1ª y Jefe de Almacén			
	Encargado de taller o sección			
	Delineante o dibujante de 2ª			
4	Contraamaestre y Analista de 1ª	1.249,63	41,16	19.126,52
	Capataz			
	Oficial de 2ª Administrativo			
5	Analista de 2ª	1.229,80	40,51	18.848,90
	Oficial de 1ª			
	Conserje y Telefonista			
	Calcador			
6	Auxiliar Administrativo	1.229,80	40,51	18.848,90
	Oficial de 2ª			
	Vigilante, Almacenero y Guarda Jurado			
	Listero			
	Ordenanza y Portero			
7	Ayudante	1.204,35	39,67	18.492,60
	Especialista			
8	Peón Especialista		38,75	18.100,45
	Peón Ordinario		9,71	
	Personal de Limpieza (euros/hora)			
(***)	Contratos Formativos		39,55	18.438,75

(*) Las categorías profesionales, en cumplimiento del IV Convenio Estatal del sector (BOE 18-10-2007), quedaron extinguidas, estableciéndose en su lugar grupos profesionales. Se mantiene en la presente tabla dichas categorías para, a título informativo y orientativo, se conozca la inclusión de cada una de aquellas en los actuales grupos.

(**) El total anual incluye el Salario Base, Plus de asistencia, Plus de Transporte y Complemento de Puesto de Trabajo.

(***) Remuneración establecida para contratos formativos conforme al art. 22 del VII Convenio Estatal

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:	TABLA 2019 EUROS
Art. 17.- Desplazamientos y dietas:	
- Dieta completa	51,28
- Media dieta	17,47
Art. 18.- Plus de asistencia	4,08
Art. 19.- Plus de transporte	2,18
Art. 20.- Complemento de Puesto de Trabajo	1,09
Art. 21.- Valor Hora Extras:	
Grupo 3	14,31
Grupo 4	14,12
Grupo 5	13,91
Grupo 6	13,91
Grupo 7	13,52
Grupo 8	13,34
Art. 21.- Valor hora normal:	
Grupo 3	11,01
Grupo 4	10,86
Grupo 5	10,70
Grupo 6	10,70
Grupo 7	10,40
Grupo 8	10,26
Art. 23.- Prima a conductores	93,38
Art. 27.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (En los casos que proceda)	20,00
Art. 39.- Ayuda social	55,67

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDADES CONSOLIDADAS

CATEGORÍAS	Valor Bienio Mensual EUROS	Valor Quinquenio Mensual EUROS
GRUPO II		
Personal Titulado: Ingeniero o Arquitecto.....	47,16	66,03
Licenciado.....	47,16	66,03
Perito o Ayudante de Ingeniero.....	34,32	48,06
Practicante.....	32,85	45,98
GRUPO III		
Empleados: Jefe de Administración de 1ª.....	34,32	48,06
Jefe de Personal.....	32,85	45,98
Jefe de Administración de 2ª.....	29,88	41,84
Oficial de 1ª.....	27,00	37,81
Oficial de 2ª.....	25,52	35,73
Auxiliar.....	25,00	35,00
Telefonista.....	25,00	35,00
Aspirante hasta 18 años.....	0,57	0,80
Técnicos no titulados: Encargado general de fábrica.....	29,55	41,37
Delineante o dibujante superior.....	27,56	38,59
Delineante o dibujante de 1ª.....	27,00	37,81
Delineante o dibujante de 2ª.....	25,57	35,79
Calcador.....	25,00	35,00
Aspirante hasta 18 años.....	14,61	20,45
Encargado de taller o sección.....	27,00	37,81
Contramaestre.....	25,57	35,79
Analista de 1ª.....	25,57	35,79
Analista de 2ª.....	25,00	35,00
Auxiliar de laboratorio.....	24,68	34,55
Personal subalterno: Conserje.....	25,00	35,00
Ordenanza.....	24,68	34,55
Portero.....	24,68	34,55
Personal de Limpieza.....	1,54	2,15
Jefe de Almacén.....	25,00	35,00
Almacenero.....	24,68	34,55
Vigilante.....	24,68	34,55
Guarda jurado.....	24,68	34,55
Listero.....	24,68	34,55
Trabajadores hasta 17 años.....	13,14	18,39
Trabajadores de 17 años.....	14,61	20,45

CATEGORÍAS	Valor Bienio Diario EUROS	Valor Quinquenio Diario EUROS
GRUPO IV		
Operarios:		
Capataz.....	0,87	1,21
Oficial de 1ª.....	0,85	1,20
Oficial de 2ª.....	0,84	1,18
Ayudante.....	0,84	1,17
Especialista.....	0,84	1,17
Peón especialista.....	0,82	1,15
Peón Ordinario.....	0,82	1,15
Aprendiz de primer año.....	0,63	0,89
Aprendiz de segundo año.....	0,72	1,00
Aprendiz de tercer año.....	0,80	1,12
Pinche hasta 17 años.....	0,44	0,61
Pinche de 17 años.....	0,49	0,61

ANEXO III

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. trabaj.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artículo 40 E.T.)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior.

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

Jaén, a 05 de noviembre de 2020.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.