

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

2023/4410 *Convenio colectivo de trabajo para las industrias de Derivados del Cemento de la provincia de Jaén para los años 2021, 2022, 2023 y 2024.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0115/2023
Código Convenio: 23000195011981

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de Derivados del Cemento de la provincia de Jaén para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, con entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 31/07/2023, aprobado por la Comisión negociadora el día 14/07/2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el 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 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial Acuerda:

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

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

Jaén, 21 de agosto de 2023.

LA DELEGADA TERRITORIAL
ANA BELÉN MATA SORIA

Asistentes:

Representación Empresarial:

Doña Isabel López López

Don Oriol Beitia Bergueiro

Don Bruno García Pérez

Representación Social:

UGT-FICA Jaén

Don Domingo Ocaña Fernández

Don Antonio Marcos Parra

CC.OO. del Hábitat:

Don Pedro Sánchez Córdoba

Don Juan Sánchez Casado

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 10'30 horas del día 14 de julio de 2023, 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. del Hábitat.

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad negociadora para llevar a efecto la negociación del convenio colectivo de que se trata.

El proceso de negociación del convenio colectivo se inició con la Constitución de la Mesa Negociadora el pasado 18 de mayo de 2023, siendo el día de la fecha en el que la Comisión Negociadora llega a la aprobación, tras discusión y deliberación, del nuevo convenio para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 así como las tablas salariales definitivas para el año 2022 y las provisionales para 2023 que se unen a este acta.

Al mismo tiempo la Comisión Negociadora delega en el Secretario General de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios y asesor de la parte empresarial, Bruno García Pérez, a fin de que eleve el Texto del Convenio y las Tablas Salariales a la Autoridad Laboral, al objeto de su registro, publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, se levantó la sesión, siendo las 12'00 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.

Índice

Capítulo Preliminar: Estructura de la Negociación Colectiva del Sector

Capítulo I: Disposiciones Generales

- Artículo 1º.- Ámbito Territorial.
- Artículo 2º.- Ámbito Funcional.
- Artículo 3º.- Ámbito Personal.
- Artículo 4º.- Ámbito Temporal
- Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 6º.- Legislación supletoria

Capítulo II: Ordenación del Trabajo

- Artículo 7º.- Organización.
- Artículo 8º.- Horario de trabajo
- Artículo 9º.- Información.

Capítulo III: Jornada Laboral

- Artículo 10º.- Jornada laboral.
- Artículo 11º.- Desconexión digital.

Capítulo IV: Vacaciones, Permisos, Excedencias y Licencias.

- Sección Primera: Vacaciones
- Artículo 12º.- Duración de las vacaciones.
- Artículo 13º.- Retribución en vacaciones.
- Sección Segunda: Permisos y Licencias
- Artículo 14º.- Permisos y Licencias.
- Sección Tercera: Excedencias
- Artículo 15º.- Excedencias.

Capítulo V: Condiciones Económicas

- Artículo 16º.- Salario Base.
- Artículo 17º.- Antigüedad Consolidada.
- Artículo 18º.- Desplazamientos y Dietas.
- Artículo 19º.- Plus de Asistencia
- Artículo 20º.- Plus de Transporte
- Artículo 21º.- Complemento de Puesto de Trabajo
- Artículo 22º.- Horas Extraordinarias.
- Artículo 23º.- Gratificaciones Extraordinarias
- Artículo 24º.- Primas a Conductores
- Artículo 25º.- Retirada del carnet de conducir a trabajadores cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos.
- Artículo 26º.- Hojas de salarios y pago de salarios.

Capítulo VI: Mejoras Sociales

- Artículo 27º.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales.
- Artículo 28º.- Preferente Colocación.
- Artículo 29º.- Indemnización por Incapacidad Temporal.

Artículo 30º.- Indemnizaciones y Seguro de Accidente.

Artículo 31º.- Jubilación.

Artículo 32º.- Reconocimiento Médico.

Capítulo VII: Igualdad de Oportunidades, Planes de Igualdad y Protocolos

Artículo 33º.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

Artículo 34º.- Lenguaje no sexista

Artículo 35º.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

Capítulo VIII: Garantía Sindical

Artículo 36º.- Garantía Sindical

Capítulo IX: Seguridad e Higiene

Artículo 37º.- Vigilancia y Seguridad e Higiene.

Artículo 38º.- Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

Capítulo X: Contratación

Artículo 39º.- Contratación

Capítulo XI: Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Artículo 40º.- Comisión Paritaria de Interpretación.

Artículo 41º.- Ayuda Social.

Cláusula Adicional: Inaplicación de Incrementos Salariales

Anexo I: Tabla Salarial Definitiva para el año 2022

Anexo II: Tabla Salarial Provisional para el año 2023

Anexo III: Tabla de Antigüedades Consolidadas

Anexo IV: Cuadro de Permisos y Licencias

Capítulo Preliminar

Estructura de la Negociación Colectiva del Sector

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del Sector de derivados del cemento, queda definida del siguiente modo:

1.º VIII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento: Que tiene reservada de manera exclusiva la competencia en las siguientes materias:

- Contratación laboral y sus modalidades.
- Períodos de prueba.
- Clasificación Profesional y Grupos Profesionales.
- Movilidad Geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Seguridad y Salud Laboral.
- Movilidad funcional.
- Estructura Salarial.
- Formación Profesional.
- Jornada.
- Comisión Paritaria Estatal.
- Permisos, Licencias y Régimen de Excedencias.

- Representación Colectiva.
- Ordenación y Organización del Trabajo.
- Suspensión Temporal de los Contratos.
- Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social.

2.º Convenios Colectivos de ámbito provincial: el Convenio Colectivo para las Industrias de Derivados del Cemento de la provincia de Jaén, conforme a lo establecido en el convenio general, se reserva las materias siguientes:

- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos.
- Tablas salariales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del Convenio General.
- Calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el Convenio General.
- Comisión Paritaria del convenio.
- Todas aquellas materias incluidas en el presente convenio provincial.

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 cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

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 6º.- 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 VIII 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.

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 VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Artículo 11º.- Desconexión digital.

Se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales así como en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 12º.- 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 VIII 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 13º.- 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 14º.- 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 IV "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 15º.- Excedencias.

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

Capítulo V Condiciones Económicas

Artículo 16º.- 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 2021, fueron el resultado de incrementar el 2% sobre las tablas de 2020, según la tabla de la Disposición final primera del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, prorrogándose durante 2021 todos los términos del VII Convenio. y cuya publicación fue en el BOP de fecha 7/1/2022.

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

Consumo Anual de cemento en Tn.		Incremento salarial variable
De	Hasta	%
15.000.000	16.000.000	1,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%
	> 24.000.000	3,50%

Así, para el año 2022 con los datos ya cerrados, el incremento será de un 3,25% según Tabla Salarial Definitiva para el año 2022 que figura como anexo I, resultado del incremento acordado fijo del 1,50% más un 1,25% de parte variable en función del consumo anual de cemento, es decir, un 2,75%, más un 0,5% no consolidable para el cálculo de las tablas de 2023.

Para el año 2023 se establece una cantidad fija inicial del 1,25% según Tabla Salarial Provisional para el año 2023 que figura como anexo II.

Dado que el convenio provincial depende en gran parte de su contenido de lo que se acuerde en el convenio estatal, y ello en materia de salarios conlleva un importante retraso temporal, produciéndose la generación de atrasos económicos de cuantías importantes, se establece que habrán de abonarse siguiendo los siguientes plazos máximos:

- a) Atrasos económicos generados durante el año 2022: plazo máximo de abono en la nómina del mes de octubre de 2023.
- b) Atrasos económicos generados durante el año 2023: plazo máximo de abono en la nómina del mes de noviembre de 2023.

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 17º.- 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 18º.- Desplazamientos y Dietas.

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

Las cantidades a percibir por los trabajadores serán las establecidas para este concepto en las Tablas Salariales que figuran como Anexos I y II.

Artículo 19º.- Plus de Asistencia

El Plus de asistencia se abonará los días efectivamente trabajados y su cuantía será la establecida para este concepto en las Tablas Salariales que figuran como Anexos I y II.

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

Artículo 20º.- 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 las Tablas Salariales que figuran como Anexos I y II.

Artículo 21º.- Complemento de Puesto de Trabajo

El Complemento de Puesto de Trabajo se abonará por cada día de asistencia efectiva al trabajo y su importe será el establecido para este concepto en las Tablas Salariales que figuran como Anexos I y II.

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 22º.- 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 las Tablas Salariales que figuran como Anexos I y II.

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 23º.- 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 24º.- 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 las Tablas Salariales que figuran como Anexos I y II.

Artículo 25º.- 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 cuente 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 26º.- Hojas de salarios y pago de salarios.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios en formato físico o digital que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras. El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades

devengadas en el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Capítulo VI
Mejoras Sociales

Artículo 27º.- 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, se establece en el presente convenio la obligación por parte de las empresas de la realización, conforme a lo contenido en este artículo, de un “Programa o Plan anual de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales”.

Este Programa de actividades de las empresas se podrá desarrollar a través de las siguientes vías:

- a) Asociativamente y de forma colectiva a través de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial.
- b) Individualmente por las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio, bien por sí misma o de manera externalizada contratando los servicios de profesionales o empresas acreditadas y cualificadas en estas materias.

En el supuesto que se realicen las actividades de información, formación y asesoramiento de manera directa e individualmente por parte de la propia empresa ésta habrá de contar con personal formado como Técnico o Agente de Igualdad, quien dispondrá, además, de un crédito de 5 horas mensuales para la planificación, desarrollo y supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Se acreditará la realización de estas 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 por sí mismas, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación de la existencia de una persona en la empresa que cuente con la formación de Técnico o Agente 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 primer trimestre del año del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar así como Memoria de las actividades realizadas a la finalización de cada anualidad, acompañada de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

3. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de manera externalizada contratando los servicios de profesionales o empresas acreditadas en estas materias justificarán su realización presentando a la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año el Programa o Plan de actividades que vaya a realizar así como Memoria de las actividades realizadas a la finalización de cada anualidad acompañada de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación de actividades a la Comisión Paritaria en el caso que realicen las mismas de manera directa e individual, por sí mismas o de manera externalizada.

En todo caso, los Planes o Programas de actividades, ya se realicen de manera asociativa-colectiva a través de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios o directa e individualmente por la propia empresa o de forma externalizada deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

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

b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona 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.

En caso de que las empresas no acrediten la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales por alguna de las vías expuestas, 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 personal.

Artículo 28º.- 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 29º.- Indemnización por Incapacidad Temporal.

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

Artículo 30º.- 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 31º.- Jubilación.

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

Artículo 32º.- Reconocimiento Médico.

Por ser ésta una materia reservada al VIII 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 33º.- Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 107 del VIII Convenio General del sector.

Artículo 34º.- Lenguaje no sexista

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio Colectivo mueve a manifestar a los firmantes de este texto que toda expresión, incluidas las que definan una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc... es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Artículo 35º.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 108 del VIII Convenio General del sector.

Capítulo VIII
Garantía Sindical

Artículo 36º.- Garantía Sindical

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

Capítulo IX
Seguridad e Higiene

Artículo 37º.- Vigilancia y 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 38º.- Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

Por ser ésta una materia reservada al VIII 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. 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, 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.”

*Capítulo X
Contratación*

Artículo 39º.- Contratación

Por ser ésta una materia reservada al VIII 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 40º.- 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) Recepcionar las actividades de información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por las empresas de forma directa e individual o de manera externalizada contratando los servicios de profesionales o empresas acreditadas en estas materias 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 entienda 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 30-5ª Planta de Jaén,

Teléfonos de contacto: 953 27 55 05

Correo electrónico: jaen@fica.ugt.org

- CC.OO. del Hábitat

C/ Castilla, 8 – 2ª Planta de JAEN.

Teléfonos: 953 21 79 68

Correo electrónico: psanchez@habitat.ccoo.es

Artículo 41º.- 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 VIII 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 la representación de las personas trabajadoras legitimada 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 Definitiva para el año 2022				
Nueva Clasificación Profesional por Grupos	Clasificación Extinguida por Categorías (*)	Salario Base		Total Anual (**)
		MES	DÍA	
1	Licenciado, Ingeniero o Arquitecto	2.369,04		34.910,42
2	Perito o Ayudante de Ingeniero y Jefe de Administración de 1ª	1.724,21		25.882,80
	Jefe de Personal y Practicante			
	Jefe de Administración de 2ª			
	Encargado general de fábrica			
	Delineante o dibujante superior			
3	Oficial de 1ª Administrativo, Delineante o dibujante de 1ª y Jefe de Almacén	1.375,82	45,32	21.005,34
	Encargado de taller o sección			
	Delineante o dibujante de 2ª			
	Contraamaestre y Analista de 1ª			
	Capataz			
4	Oficial de 2ª Administrativo	1.331,11	43,85	20.379,40
	Analista de 2ª			
	Oficial de 1ª			
5	Conserje y Telefonista	1.309,98	43,15	20.083,58
	Calcador			
	Auxiliar Administrativo			
	Oficial de 2ª			
6	Vigilante, Almacenero y Guarda Jurado	1.309,98	43,15	20.083,58
	Listero			
	Ordenanza y Portero			
	Auxiliar de laboratorio			
	Ayudante			
	Especialista			
7	Peón Especialista	1.282,87	42,26	19.704,04
8	Peón Ordinario		41,32	19.304,86
	Personal de Limpieza (euros/hora)		10,37	
(***)	Contratos Formativos		41,59	19.421,35

(*) 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 VIII Convenio Estatal.

Otros Conceptos Retributivos:	Tabla 2022
	Euros
Art. 18.- Desplazamientos y dietas:	
- Dieta completa	54,63
- Media dieta	18,59
Art. 19.- Plus de asistencia	4,35
Art. 20.- Plus de transporte	2,31
Art. 21.- Complemento de Puesto de Trabajo	1,16
Art. 22.- Valor Hora Extras:	
Grupo 3	15,24
Grupo 4	15,04
Grupo 5	14,83
Grupo 6	14,83
Grupo 7	14,42
Grupo 8	14,21
Art. 22.- Valor hora normal:	
Grupo 3	11,72
Grupo 4	11,57
Grupo 5	11,41
Grupo 6	11,41
Grupo 7	11,09
Grupo 8	10,93
Art. 24.- Prima a conductores	99,48
Art. 27.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (En los casos que proceda)	20,00
Art. 41.- Ayuda social	55,67

ANEXO II

Convenio Colectivo para Industrias de Derivados del Cemento Tabla Salarial Provisional para el año 2023				
Nueva Clasificación Profesional por Grupos	Clasificación Extinguida por Categorías (*)	Salario Base		Total Anual (**)
		Mes	Día	
1	Licenciado, Ingeniero o Arquitecto	2.387,04		35.173,57
2	Perito o Ayudante de Ingeniero y Jefe de Administración de 1ª	1.737,31		26.077,35
	Jefe de Personal y Practicante			
	Jefe de Administración de 2ª			
	Encargado general de fábrica			
	Delineante o dibujante superior			
3	Oficial de 1ª Administrativo, Delineante o dibujante de 1ª y Jefe de Almacén	1.386,26	45,67	21.162,65
	Encargado de taller o sección			
	Delineante o dibujante de 2ª			
	Contraamaestre y Analista de 1ª			
	Capataz			
4	Oficial de 2ª Administrativo	1.341,22	44,18	20.532,09
	Analista de 2ª			
	Oficial de 1ª			
5	Conserje y Telefonista	1.319,94	43,48	20.234,17
	Calcador			
	Auxiliar Administrativo			
	Oficial de 2ª			
6	Vigilante, Almacenero y Guarda Jurado	1.319,94	43,48	20.234,17
	Listero			
	Ordenanza y Portero			
	Auxiliar de laboratorio			
	Ayudante			
	Especialista			
7	Peón Especialista	1.292,62	42,58	19.851,69
8	Peón Ordinario		41,63	19.447,76
	Personal de Limpieza (euros/hora)		10,45	
(***)	Contratos Formativos		41,91	19.566,29

(*) 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 VIII Convenio Estatal.

Otros Conceptos Retributivos:	Tabla 2023
	Euros
Art. 18.- Desplazamientos y dietas:	
- Dieta completa	55,05
- Media dieta	18,73
Art. 19.- Plus de asistencia	4,38
Art. 20.- Plus de transporte	2,33
Art. 21.- Complemento de Puesto de Trabajo	1,16
Art. 22.- Valor Hora Extras:	
Grupo 3	15,35
Grupo 4	15,16
Grupo 5	14,94
Grupo 6	14,94
Grupo 7	14,53
Grupo 8	14,33
Art. 22.- Valor hora normal:	
Grupo 3	11,81
Grupo 4	11,66
Grupo 5	11,49
Grupo 6	11,49
Grupo 7	11,18
Grupo 8	11,02
Art. 24.- Prima a conductores	100,24
Art. 27.- Plus Compensatorio para el Desarrollo de Políticas Sociales (En los casos que proceda)	20,00
Art. 41.- Ayuda social	55,67

ANEXO III

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 (euros/día)	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 (euros/hora)	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 Mensual Euros	Valor Quinquenio Mensual 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 IV
Cuadro de Permisos y Licencias

Motivo de licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen. (1)	Compl. Conv.	Compl. trabaj.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, 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 cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.	Cinco días naturales	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
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 de la persona trabajadora o pareja de hecho debidamente registrada	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 una hora o acumulación en jornadas completas	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, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días