

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR "DERIVADOS DEL CEMENTO", DE NAVARRA, 2007-2009.

Código convenio: 3103105

Publicación: BON 18 - 08/02/2008

### Sumario:

- **TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE "DERIVADOS DEL CEMENTO" DE NAVARRA**
  - **Artículo 1.** Ámbito Funcional, Territorial y Personal.
  - **Artículo 2.** Vigencia.
  - **Artículo 3.** Duración de este Convenio, Prórroga o Denuncia.
  - **Artículo 4.** Compensación y Absorción.
  - **Artículo 5.** Período de Prueba.
  - **Artículo 6.** Retribuciones Salariales.
  - **Artículo 7.** Plus de convenio.
  - **Artículo 8.** Plus por Carencia de Incentivo.
  - **Artículo 9.** Antigüedad.
  - **Artículo 10.** Gratificaciones Extraordinarias.
  - **Artículo 11.** Pluses Especiales y Nocturnidad.
  - **Artículo 12.** Participación en beneficios.
  - **Artículo 13.** Plus de Distancia.
  - **Artículo 14.** Dietas.
  - **Artículo 15.** Fondo de Asistencia.
  - **Artículo 16.** Horas Extraordinarias.
  - **Artículo 17.** Jornada.
  - **Artículo 18.** Vacaciones.
  - **Artículo 19.** Contratos de Duración determinada.
  - **Artículo 20.** Contrato de relevo y Jubilación parcial.
  - **Artículo 21.** Contratos de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.
  - **Artículo 22.** Licencias.
  - **Artículo 23.** Excedencias.
  - **Artículo 24.** Revisión Médica.
  - **Artículo 25.** Salud Laboral.
  - **Artículo 26.** Ropa de Trabajo.
  - **Artículo 27.** Pluriempleo.
  - **Artículo 28.** Jóvenes Trabajadores.
  - **Artículo 29.** Mandos Intermedios y profesionales Técnicos.
  - **Artículo 30.** Derechos Sindicales.
  - **Artículo 31.** Formación profesional.
  - **Artículo 32.** Retirada del Carnet de Conducir.
  - **Artículo 33.** Revisión Tablas Salariales.
  - **Artículo 34.** Convenio General.
  - **Artículo 35.** Comisión de Interpretación del Convenio.
  - **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE "DERIVADOS DEL CEMENTO" DE NAVARRA

**Artículo 1.** Ámbito Funcional, Territorial y Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas y Trabajadores a su servicio, de la Comunidad Foral de Navarra, dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento:

- a. Fabricación de losetas, baldosas, baldosines, zocalillo, mosaico y mosaquete de mortero, sea cual fuere el proceso de la fabricación, dimensión y forma de la baldosa.
- b. Fabricación de todos los artículos de hormigón armado y sin armar, elaborados en taller, como vigas, tubos, postes, bloques, bovedillas, depósitos, etc.
- c. Fabricación de placas, tubos y demás elementos de construcción y decoración construidos por fibro cemento.
- d. Fabricación de todos los artículos de piedra artificial en sus diferentes modalidades ejecutados en taller, es decir, que no estén forjados o elaborados en su emplazamiento definitivo.
- e. Fabricación de hormigón para suministro de las obras.

**Artículo 2.** Vigencia.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el *Boletín Oficial de Navarra*. Sus efectos retributivos se retrotraerán al primero de enero del año 2007.

**Artículo 3.** Duración de este Convenio, Prórroga o Denuncia.

La duración de este Convenio será de tres años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2009. No obstante se mantendrá en vigor hasta tanto se alcance acuerdo en el texto del Convenio Colectivo que será de aplicación en el año 2010.

**Artículo 4.** Compensación y Absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente a su vigencia rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, convenio colectivo, contrato individual o cualquier otra causa. Asimismo, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrá eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio superan al nivel total de éste: en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

**Artículo 5.** Período de Prueba.

Los trabajadores ingresarán en la empresa, durante un período de prueba que será variable según la categoría del trabajador y no podrá ser superior de la siguiente escala:

- a. Personal Técnico con Título Superior -nivel II- 6 meses.
- b. Trabajadores de Grado Medio -niveles II, IV y V- 3 meses.
- c. Personal cualificado -niveles VI y VII- dos meses.
- d. Niveles VIII y IX, un mes.
- e. Resto de niveles, 15 días naturales.

El período de prueba se suspenderá durante el tiempo y por las mismas circunstancias que produzcan suspensión temporal del contrato de trabajo.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario, podrán dar por resuelto el contrato sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

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

**Artículo 6.** Retribuciones Salariales.

Las retribuciones mínimas a satisfacer, son las que se establecen, en el cuadro salarial anexo, para cada uno de los niveles que en el mismo se indican.

Para el año 2007 se han fijado las tablas sobre las vigentes de 2006, incrementadas en un 4,2 %.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, de julio, navidad y participación en beneficios, se estará a lo dispuesto en los artículos 10. y 12. del vigente Convenio.

**Artículo 7.** Plus de convenio.

Se establece un Plus de nueve con catorce euros diarios (9,14 euros) por día natural.

Se percibirá en el supuesto de que se alcance el rendimiento normal.

Dicho Plus incluirá, dentro de sí, cualesquiera otras cantidades que, por cualquier disposición, viniera preceptuada.

**Artículo 8.** Plus por Carencia de Incentivo.

Se establece un plus, por Carencia de Incentivo, para todo el personal sujeto a este Convenio, -cualquiera que sea su modalidad-.

Se exceptúan los menores de 18 años.

Se devengará por día efectivamente trabajado y su cuantía será igual a la resultante de aplicar el 25% al salario base del Convenio.

Para los trabajadores afectos a un sistema de incentivo, no se devengará dicho Plus, cuando en virtud del sistema el incentivo sea superior al 25% establecido.

Tampoco se devengará, cuando los trabajadores se opongan a la implantación de un sistema de incentivo medido o disminuyan el rendimiento establecido voluntaria e injustificadamente.

A los efectos de este Plus se consideran los sábados como efectivamente trabajados, en virtud de su recuperación cuando, por ordenación de calendario, se distribuya la jornada semanal en cinco días, es decir, de lunes a viernes.

**Artículo 9.** Antigüedad.

Los trabajadores mantendrán, como Plus personal, la cantidad que en concepto de antigüedad hubieran devengado hasta el día 31 de diciembre de 1996. Dicha cantidad quedará consolidada y no será compensada o absorbida en el futuro. El antiguo sistema se incorporó a tablas en el año 1997.

**Artículo 10.** Gratificaciones Extraordinarias.

El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias anuales: julio y Navidad. Será retribuida, cada una de ellas, por una cantidad igual a 30 días del salario devengado en los seis meses anteriores; a tal efecto se computará el salario base de las tablas del presente Convenio, el Plus de Convenio, Prima o Plus Carencia de Incentivo, en su caso, (25 días en cada una de ellas) y el plus personal de antigüedad acreditado.

**Artículo 11.** Pluses Especiales y Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

No se otorga este complemento:

- Cuando la coincidencia sea de una hora o inferior.
- En las contrataciones realizadas para trabajos, que por su propia naturaleza, sean nocturnos.

En el supuesto de que reglamentariamente se determine, y se recoja en resolución firme, la existencia en el puesto de trabajo de: toxicidad, penosidad o peligrosidad, la empresa vendrá obligada a entregar al trabajador, que ocupare el puesto de trabajo, los elementos necesarios para eliminar la influencia de dichas circunstancias. Si no se dispusiera de estas, hasta tanto se adoptaren, la empresa abonará las horas ordinarias de trabajo, realizadas en tales circunstancias, incrementadas con un 25%.

La obligación anterior cesará cuando la empresa hubiese adoptado las medidas que hicieran desaparecer dichas circunstancias.

**Artículo 12.** Participación en beneficios.

La cuantía de esta percepción será igual a la resultante de aplicar el 6% a los Salarios Base, Plus Carencia de Incentivo, Plus convenio y Plus Personal de antigüedad, devengados por el beneficiario durante el año natural.

En caso de cese, antes de terminar el año natural, se abonará este concepto en su parte proporcional, en el momento de efectuarse la liquidación final de los haberes.

En caso de ingreso dentro del año natural se abonará la parte proporcional, por la prestación de servicios durante el ejercicio económico.

El abono de este concepto se efectuará dentro de los dos meses primeros, del año natural siguiente al de cuyo ejercicio económico se trata.

No obstante lo anterior las Empresas podrán acordar, con su personal, el abono de dicha paga prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

**Artículo 13.** Plus de Distancia.

A efectos de su liquidación se acuerda:

- a. El límite del casco urbano de Pamplona y Tudela se sitúa a los 4 kilómetros, del edificio de la Diputación o Ayuntamiento respectivamente, por lo que dicho Plus, se devengará a partir del km 4.

El resto de Navarra comenzará a devengarse a partir de los 2 km de Ayuntamiento o Concejo respectivo.

- b. En todos los extremos restantes se aplicarán la Orden Ministerial de 10 de febrero de 1958 y demás disposiciones en la materia.
- c. En el supuesto de que la Empresa proporcione vehículo de transporte personal, sea o no utilizado, desaparecerá la obligación para aquélla del pago de este devengo.
- d. Exclusivamente los efectos previstos en la Orden de 10 de febrero de 1958, en su artículo 5. párrafo final, las empresas compensarán las alteraciones del recorrido, con 0,25 Euros por kilómetro y día, durante la vigencia del presente Convenio, afectando a los siguientes supuestos:

1. Si el centro de trabajo se encuentra a distancia superior de la recogida en el párrafo a del límite del casco urbano o del centro de población más cercano. Se abonará el citado Plus por la diferencia kilométrica entre la terminación del casco urbano y el centro de trabajo.

2. También se abonará, el citado Plus, en el supuesto de que el centro de trabajo en el que el trabajador viniera prestando servicios, fuera trasladado de ubicación; en razón a la mayor distancia entre ambos centros de trabajo o del nuevo lugar de trabajo con respecto al centro de población. Se abonará con arreglo a lo establecido en la letra a del presente artículo.

3. El traslado del trabajador desde el centro, en el que venía prestando servicios, a otro centro de trabajo distinto y con distinta ubicación, se abonará en razón a la distancia entre ambos centros, o del centro de población más cercano al centro inicial de prestación hasta el nuevo centro de trabajo; a tal efecto se tendrá en consideración la distancia más corta entre los puntos.

#### **Artículo 14.** Dietas.

La cuantía de las dietas para todos los niveles será de 54 euros/día, que se mantendrá durante el año 2008 y para el año 2009 se incrementará con el IPC del año anterior. Por cada día que el trabajador cause derecho a la dieta se abonará distribuida, de la siguiente forma:

- 12 euros comida.
- 12 euros cena.
- 30 euros pernocte y desayuno.

La media dieta se sustituye por las anteriores cuantías en la medida en que hubiesen sido de aplicación alguna de los conceptos señalados.

En el supuesto de traslado, que exigiera pernocte y desayuno, a ciudad o capital donde no alcanzare el importe de la dieta para cubrir el concepto, el trabajador y la empresa adecuarán el concepto al precio de mercado. De no llegarse al acuerdo la Empresa reservará el alojamiento y abonará el precio en sustitución del concepto de la dieta.

#### **Artículo 15.** Fondo de Asistencia.

En cada Empresa existirá un Fondo de Asistencia al objeto de completar los salarios o prestaciones del personal que por su situación económica o cargas familiares se estime más necesario, en especial en las bajas por enfermedad o accidentes de larga duración, fallecimiento del trabajador, ayudas para estudios o cualquier otra necesidad.

Este Fondo de Asistencia se nutrirá con la aportación mensual, por parte de la Empresa, de 32,89 euros -394,68 euros anuales- por trabajador fijo de plantilla. En el año 2008 y 2009 las cifras anteriormente señaladas serán incrementadas en los mismos porcentajes en que lo sean las tablas del Convenio.

Se considerará en activo el personal fijo que figure en alta el último día de cada mes.

En caso de trabajadores, con contrato temporal, la aportación de la Empresa será proporcional al tiempo de duración del contrato.

Las propuestas de asistencia serán realizadas por los Delegados de Personal o Comités de Empresa con el Visto Bueno de la Dirección de las Empresas.

En los supuestos de desavenencia, en el destino de dicho fondo, entre Delegados de Personal o Comité de Empresa y Dirección de Empresa, la decisión se someterá al arbitraje de la Comisión Mixta interpretadora del presente Convenio. Con cargo a este Fondo, las Empresas afectadas por el presente Convenio atenderán:

- a. al abono de la cuota de una Póliza colectiva para accidente de trabajo individual que cubrirá los siguientes capitales:
  - 1. 50.000 euros en caso de muerte.
  - 2. 50.000 euros en caso de Invalidez Total derivada del accidente.
  - 3. 50.000 euros en caso de Invalidez Absoluta Permanente por las mismas causas en los términos y condiciones que se establezcan en las respectivas pólizas.

Las nuevas cuantías del seguro se mantendrán en vigor, desde 30 días después de la publicación del presente Convenio en el *Boletín Oficial de Navarra*.

Las Empresas que ya tuvieran concertadas pólizas similares que, en su conjunto, resultasen más beneficiosas que las previstas en el párrafo anterior y, en sustitución de éstas, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

- b. El complemento, al trabajador, en situación de Incapacidad Temporal de la prestación que le correspondiera de la Seguridad Social desde que tuviera derecho a ésta, y con las siguientes características:
  - Accidente de trabajo. Hasta cubrir el salario neto total percibido en el mes anterior al de la baja.
  - Trabajadoras de bajo por riesgo durante el embarazo, hasta el salario neto percibido durante el mes anterior a la baja.
  - Enfermedad. Desde el tercer día de la baja y hasta el alta, bien sea por curación bien por pasar a Invalidez Permanente, se complementará, la prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 85% del Salario Base y plus Convenio, más la antigüedad acreditada en su caso, correspondiente al mes anterior a la baja, o del período que sirviera de base a la prestación de la Seguridad Social.

Si el Fondo no tuviera dotación económica suficiente para realizar los complementos anteriores, la Empresa anticipará la cuantía económica precisa para que se hagan efectivos en las cuantías obligatorias señaladas. La empresa se reintegrará del anticipo cuando, atendidas las circunstancias anteriores, mantuviera saldo positivo.

De producirse un sobrante anual, salvo acuerdo en contra de los trabajadores, se destinara a complementar las cantidades anteriores que no alcanzaran el 100% del salario.

#### **Artículo 16.** Horas Extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Se establece la posibilidad de compensar las horas extraordinarias con recargo del 40% de la hora normal o, por descanso, en cuyo caso, además de la hora de descanso, se percibirá en metálico una cantidad igual al 40% de la hora normal. También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b. Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los Convenios Colectivos se hará referencia a las horas estructurales en función de los criterios mas arriba indicados. La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

#### **Artículo 17.** Jornada.

Para el período de vigencia del presente Convenio se establece un cómputo anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado de 1726 para los tres años de vigencia.

Se respetará aquella jornada de prestación de servicios, que, en cómputo anual real y efectivamente prestadas, fueran inferiores a las contempladas en el presente Convenio.  
Horario.

- a. Las empresas deberán redactar un calendario anual en el que se deje constancia de: forma de trabajo, horarios de entrada y salida, días laborables, vacaciones, festivos y cualquier otra circunstancia relativa a la prestación de servicios anual; en conformidad con la legislación vigente en cada momento y previa audiencia de los representantes de los trabajadores.
- b. Para conseguir la adecuación de los procesos productivos, de las empresas afectadas por el Convenio, a criterios de rentabilidad, podrán adoptar las medidas que se contienen en los puntos siguientes:

El objetivo principal de estas medidas es obtener el mayor aprovechamiento de los bienes de equipo.

Para ello se precisa adecuar la situación productiva, y la rentabilidad de la unidad producida, a las condiciones de mercado. En consecuencia, se precisa reducir la relación coste de máquina por unidad de producto.

Todo ello implica la utilización más intensiva de las instalaciones y equipos de las empresas, por tanto, se exige adaptar los horarios de trabajo a las necesidades concretas de las empresas, en función de la peculiaridad de sus fabricados y los procesos para obtener los mismos.

Las empresas podrán adoptar horarios de trabajo, adecuados a sus necesidades, siempre que no impliquen para los trabajadores una mayor jornada ordinaria anual, ni reducción en cualquiera de los derechos reconocidos por este Convenio y, sin que la variación pueda ser superior en una hora, de diferencia diaria, respecto a la jornada actualmente vigente para cada Empresa; previa consulta con la representación de los trabajadores.

La vigencia de la letra b de la rúbrica "Horario" de este artículo será la misma que la del presente Convenio. Ello se entiende, sin perjuicio de posibles modificaciones de las condiciones del contrato de trabajo, que se regirá por la normativa legal.

#### **Artículo 18.** Vacaciones.

Las vacaciones del personal afectado por el presente Convenio serán de 30 días naturales; de ellos 15 -elegidos de mutuo acuerdo- se disfrutarán dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El resto de las vacaciones, en conformidad con la legislación vigente, procurando en lo posible adecuar la fijación en los días a las preferencias del beneficiario.

Si, para disfrute colectivo de las vacaciones, previsto en calendario laboral o mutuo acuerdo, la Empresa tuviera que suspender la actividad, por un período igual o inferior al de la duración de las mismas, éstos períodos vacacionales serán obligatorios para todo el personal.

Las trabajadoras, con baja maternal, tendrán derecho al disfrute de vacaciones por un período igual al que les hubiera correspondido de estar en activo; aún cuando dicho período hubiera estado prefijado con anterioridad, incluso transcurrido el año natural al que correspondan.

#### **Artículo 19.** Contratos de Duración determinada.

1. Contrato a tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 17 del vigente Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70 por 100 de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

Este tipo de contratos deberán respetar una jornada mínima de 16 horas semanales, durante su vigencia.

2. Contratos en prácticas y de Formación.

- a. Contratos formativos. Tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21.

La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio. No podrán celebrarse con duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por períodos como mínimo, de seis meses. Las retribuciones mínimas de estos contratos serán igual al 65% en el primer año y 75% en el segundo año de la retribución que correspondiera a la categoría profesional en cuya actividad se forma el contratado.

En cualquier caso el salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido según la edad.

- b. Contrato en prácticas. La retribución que percibirán los trabajadores contratados bajo la modalidad de "en prácticas" será igual al 75% el primer año y 85% el segundo del salario que correspondiera a un trabajador de la misma clasificación y actividad que el contratado en prácticas. En ningún caso la remodelación bruta anual asignada a un trabajador en prácticas sería inferior a la asignada para el nivel X del cuadro de remuneraciones económicas del presente Convenio.

### 3. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

De conformidad con el artículo 15 número 1 apartado a) del vigente Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

- Estos contratos tienen por objeto la realización de obra o trabajos determinados. Este contrato se formalizará siempre por escrito.
- La duración del contrato será la de los trabajos del oficio y categoría del trabajador en la obra para la que haya sido contratado.
- No obstante, previo acuerdo de las partes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengados los conceptos compensatorios que correspondan.
- Cumplido el período máximo de tres años, fijados en el párrafo anterior, la empresa podrá ofrecer al trabajador la continuidad en la misma como fijo de plantilla. Si la empresa no le ofrece la continuidad, el trabajador cesará automáticamente en la misma.
- Este contrato para trabajo fijo en obra determinada se verá afectado por cualquier suspensión o paralización temporal que pueda producirse en la obra, extinguiéndose por este motivo y comprometiéndose el empresario a emplear de nuevo al mismo trabajador cuando las causas de suspensión o paralización de la obra hubiesen desaparecido. Dicho contrato se entenderá resuelto cuando estos supuestos se conviertan en definitivos.
- El cese de los trabajadores, con este tipo de contrato debe producirse cuando, la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratos para su ejecución, debiendo reducirse éstas de acuerdo con la disminución real del volumen de obra pendientes de realizar.
- El cese de los trabajadores "fijos de obra", por terminación de los trabajos de su especialidad, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.
- No obstante, el empresario podrá sustituir el previo aviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitido, calculada según salario base del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

En el supuesto de que la empresa diera por rescindido algún contrato de sus operarios, antes de que, por finalizar el tiempo máximo de contratación accediera a la condición de fijo de plantilla, indemnizará a éste, dentro de su liquidación final, con una cantidad igual a la resultante de aplicar el 7% a los salarios de convenio recibidos durante el período de prestación de servicios. Esta indemnización suplirá las previstas, en este tipo de contratos, por la Ley o Convenio Colectivo.

4. Contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. En conformidad con lo establecido en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores las Empresas podrán celebrar contratos en base a las necesidades circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos. La duración no podrá superar los 12 meses en un período de 18 meses.

En el supuesto de celebrarse el contrato por tiempo inferior al máximo contractual podrá realizarse una única prórroga sin que, en virtud de ella, se puedan superar el tiempo establecido como máximo de contratación.

A la finalización del contrato, previsto en el presente Convenio, el trabajador percibirá por el conducto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de Convenio devengados durante la vigencia del mismo.

#### **Artículo 20.** Contrato de relevo y Jubilación parcial.

A partir del año 2005 los trabajadores que en virtud de sus circunstancias laborales tuvieran derecho a acceder a la situación de jubilación parcial, podrán optar a la misma, en los términos previstos por la Ley, siempre preavisen de su voluntad de acceder a la jubilación parcial con un mínimo de tres meses de antelación. El relevista será contratado mediante un contrato de duración indefinida.

La concesión del acceso a la jubilación parcial será obligatoria para la empresa que deberá por tanto acceder a la misma. No obstante, en aquellos supuestos en que:

- a. La empresa hubiera reducido su plantilla en el año anterior por causas económicas acreditadas, deberá solicitarse el arbitraje de la comisión mixta del convenio que, a la vista de la situación expuesta por las partes, decidirá si la negativa es procedente o no.
- b. En los casos la sustitución de la persona relevada fuera de especial dificultad por ejercer funciones de especial responsabilidad, la empresa podrá retrasar la concesión un máximo 3 meses, desde la fecha de efectos del preaviso realizado por el trabajador.

#### **Artículo 21.** Contratos de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal.

Cuando las Empresas afectadas por este Convenio contraten los servicios de Empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que correspondan a sus trabajadores en virtud del presente Convenio Colectivo.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

#### **Artículo 22.** Licencias.

1. Los trabajadores, afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a las licencias a disfrutar desde el hecho causante que, en cuantía y forma, se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y que son:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos.
- c. Cinco días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge.
- d. Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo.
- e. Tres días por fallecimiento de suegros, padres, nietos, hermanos, abuelos.
- f. Tres días por enfermedad grave de padres, hijos, suegros, nietos, cónyuge, hermanos, abuelos.
- g. Dos días en el supuesto de fallecimiento de nueras, cuñados y abuelos políticos y enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.

El disfrute de estas licencias podrá llevarse a efecto a lo largo del período de tiempo que dure la situación, en las fechas que convengan entre empresa y trabajador. No obstante, los familiares de 1. grado podrán disfrutar de las licencias en las fechas que elija el trabajador. En ningún caso, por virtud de este sistema, el trabajador podrá tener derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieran correspondido en la anterior situación.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km el plazo será de cuatro días. Esta ampliación no podrá suponer un mayor número de períodos de disfrute de licencia.

- h. Los trabajadores que formen una pareja de hecho, cuya inscripción en los registros correspondientes tuviera conocimiento previo la empresa, podrán disponer de licencias señaladas para supuestos de enfermedad y accidente así como para atender o acompañar a los parientes, en los términos recogidos en los apartados anteriores.
- i. Un día por traslado del domicilio habitual.
- j. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- k. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Se otorgará licencia, con derecho a retribución de un día por el matrimonio de hijos, padres o hermanos.

- l. El tiempo preciso para la realización de los exámenes de cada uno de los cursos que se precisan para la obtención del título acreditativo de conocimiento del Euskera.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

2.

- a. Por el tiempo indispensable, previa solicitud por su necesidad, para asistencia a la consulta del médico especialista.
- b. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

3. Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo menor, al médico pediatra, cuando no pueda ser acompañado por otro miembro de la familia y la consulta se celebre necesariamente, dentro de la jornada laboral.

En los tres supuestos la Empresa podrá solicitar justificación del uso de la licencia.

4. Se establece, desde el año 2008, una licencia de libre disposición por parte de los trabajadores de 1 día de duración. Para el año 2009 dicha licencia se incrementará en 4 horas o medio día adicional. Se deberá solicitar, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, con 7 días hábiles de antelación y la empresa a su vez contestará en el plazo de dos días. Así mismo, salvo acuerdo, no podrá adicionarse a festivos o vacaciones.

En ningún caso, el disfrute de esta licencia impedirá el normal desarrollo de la actividad de la empresa por acumulación de peticiones para un mismo día. La empresa podrá denegar su concesión por causa justificada en otras peticiones preferentes o necesidades productivas, por no disponer del personal preciso para atender las necesidades de la producción. A estos efectos se entenderá que concurre dicha causa cuando el uso de ese día de libre disposición afecte a más de un trabajador por sección al mismo tiempo o sobrepasarse el tope del 10% de la plantilla haciendo uso de ese día.

5. Permiso de paternidad: Los trabajadores del sector que pretendan acogerse al permiso de paternidad establecido en el artículo 48 bis del E.T. deberán comunicarlo a sus empresas con una antelación mínima de 7 días.

6. Lactancia: A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 2. del artículo 37.4 del E.T. las trabajadoras que por su voluntad hicieran uso de su derecho a acumular el permiso que les corresponde por lactancia de hijo menor de 9 meses, podrán disfrutar de 8 días laborables en sustitución de la reducción diaria de la jornada.

**Artículo 23.** Excedencias.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, a tal respecto, tendrán vigencia las recogidas en los artículos 78, 79 y 80 del Convenio Colectivo General.

Las partes expresamente recuerdan la aplicación ineludible de los particulares de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar.

**Artículo 24.** Revisión Médica.

A los efectos de las revisiones médicas se estará a lo dispuesto en la L.P.R.L.

Las Empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en los términos exigidos en la norma antes citada, concertarán los reconocimientos médicos anuales para el personal a su servicio, siempre en relación con la actividad profesional de los trabajadores.

**Artículo 25.** Salud Laboral.

Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad de los trabajadores no debe verse afectada negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

A tal fin se comprometen a exigir recíprocamente, a los afectados por el Convenio, tanto el cuidado y la ejecución de los trabajos como el respeto a lo establecido por las Leyes.

Los trabajadores que ejerzan las funciones de delegado de prevención en las empresas que no cuenten con delegados de los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 5 horas mensuales para el ejercicio de las funciones preventivas.

**Artículo 26.** Ropa de Trabajo.

Las empresas estarán obligadas a entregar un equipo de ropa de trabajo, cada seis meses, adecuado para los puestos de trabajo y condiciones climáticas y ambientales del mismo y/o de la ubicación de la empresa.

En las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior, se entregarán al personal las prendas (botas, etc.) que correspondan, según se establezca en las normas de prevención de Riesgos Laborales en vigor.

**Artículo 27.** Pluriempleo.

Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 28.** Jóvenes Trabajadores.

Uno. Límite mínimo de edad para el trabajo.

Se considera la edad de 16 años como límite mínimo para la admisión en el trabajo.

Dos. Condiciones económicas.

1. Percibirán retribuciones que figuran en la tabla salarial anexa, así como los complementos salariales recogidos en el presente Convenio Colectivo.

2. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Tres. Formación Laboral.

1. Los trabajadores mayores de 16 años podrán ser contratados a efectos de Formación Laboral, hasta el cumplimiento de la edad de 20 años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. El contrato de Formación laboral se formalizará siempre por escrito, expresando las condiciones de trabajo y su duración. En ningún caso, podrá prestarse el trabajo en horas no comprendidas entre las 8 de la mañana y las 7 de la tarde.

2. La formación del joven trabajador no deberá limitarse exclusivamente al aspecto práctico, sino que se prestará especial atención a la formación tanto teórica como técnica, tendiendo así hacia su formación integral.

3. El trabajo concreto a realizar estará de acuerdo con la especialidad profesional en la que el joven trabajador se forme.

4. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto por el artículo 11, párrafo 4. del Estatuto de los Trabajadores.

Cuatro. Condiciones de Trabajo.

1. Salud Laboral. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos en los que requiera esfuerzo físico superior a sus fuerzas ni actividades insalubres, penosas, y peligrosas internacionalmente reconocidas por la O.I.T. ratificadas por el Estado Español, así como por otras disposiciones vigentes en la materia.

2. Licencias Especiales. Los trabajadores menores de 18 años que se encuentren realizando o ampliando estudios oficiales, tendrán derecho, previa justificación, a licencias retributivas para presentarse a exámenes. El tiempo empleado, en ningún caso podrá ser deducido del período de vacaciones.

Cinco. Derechos Sindicales.

1. El joven trabajador, desde el comienzo de su trabajo y cualesquiera que sea su régimen de contratación se encuentra en pleno ejercicio de los derechos sindicales reconocidos.

Seis. Otros Derechos.

1. Se respetará en todo caso la igualdad de condiciones para los jóvenes de ambos sexos sin discriminación alguna.

2. Se asegura el puesto de trabajo a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa por cumplimiento del servicio militar, no podrán causar baja definitiva en la Empresa por esta causa.

**Artículo 29.** Mandos Intermedios y profesionales Técnicos.

Uno. Derecho a la Formación permanente y actualización profesional. En Empresas de más de 50 trabajadores podrán concertarse períodos retribuidos para este capítulo.

Dos. Las Empresas de más de 50 trabajadores vendrán obligadas a seguir criterios objetivos en el proceso de promoción de cuadros y mandos intermedios.

Tres. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses de duración en un año u ocho meses en dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

- Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Cuatro. Se aplicará a los cuadros la vigente legislación en materia laboral o en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, a fin de asegurar fundamentalmente la estabilidad de su empleo.

#### **Artículo 30.** Derechos Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa así como los Delegados podrán acumular, en uno sólo, siempre que sean del mismo Sindicato, las horas que a estos efectos les otorga la Ley, la acumulación se realizará con previo aviso y por años naturales. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, institutos de Formación y otras Entidades.

#### **Artículo 31.** Formación profesional.

Con el fin de potenciar la formación continua de los trabajadores del sector, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incorporar al mismo la voluntad de organizar y gestionar acciones de formación continua que se promuevan al amparo del 3.) Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.) de 19 de diciembre de 2000.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 5 del III ANFC, relativas a Planes de Formación de Empresa, Planes Agrupados Sectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la formación y los Permisos Individuales de Formación, de acuerdo con los requisitos previstos y siguiendo los procedimientos que en cada caso se determinen.

#### **Artículo 32.** Retirada del Carnet de Conducir.

La suspensión del permiso de conducir con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de la Empresa de las incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, no dará lugar, por sí mismo, a la suspensión o extinción de la relación laboral. Si la privación del permiso de conducir fuera por tiempo limitado, y siempre y cuando no coincidieran simultáneamente más de dos operarios en la misma circunstancia, el trabajador afectado, podrá prestar servicios en otro puesto de trabajo de similar categoría de la misma Empresa; en las condiciones y retribución que correspondieran al nuevo puesto, durante el período de privación del carnet de conducir.

Quedan exceptuados de este beneficio los trabajadores a quienes se les retirase el permiso de conducir, por causa de embriaguez declarada en Sentencia Judicial firme -salvo que la retirada se produzca por la utilización de vehículo en tiempo de descanso- y los trabajadores a quien se les retire el permiso de conducir como consecuencia de accidentes ocurridos por utilizar el vehículo con fines distintos de los de la actividad de la Empresa.

En aquellos supuestos en que a los trabajadores de las empresas del sector les fueran retirados puntos por aplicación de lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, las empresas contribuirán a la financiación del curso de sensibilización para la recuperación de los puntos perdidos con ocasión del trabajo, en proporción a los que se hubieran perdido durante el servicio, siempre que la pérdida de los puntos no fuera imputable al trabajador y hubiera comunicado a la empresa las posibles deficiencias en el vehículo.

#### **Artículo 33.** Revisión Tablas Salariales.

Para su vigencia en el año 2007, se elaborarán las tablas salariales que se considerarán anexionadas al presente Convenio Colectivo.

Para su redacción se aplicará sobre las vigentes al 31 de diciembre de 2006 el IPC, que hubiera resultado en los doce meses considerados 1 de enero-31 de diciembre de 2006, incrementadas en un punto y medio de porcentaje.

Las tablas salariales correspondientes al año 2008 se elaborarán sobre las vigentes al 31 de diciembre de 2007 con el IPC, que hubiera resultado en los doce meses considerados 1 de enero - 31 de diciembre de 2007, incrementadas en un punto y medio de porcentaje. Para el cálculo de las tablas del año 2009 se aplicará sobre las tablas resultantes del año 2008 el incremento experimentado por el IPC del año anterior -1 de enero 31 de diciembre de 2008- más el 1,5 %.

#### **Artículo 34.** Convenio General.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Derivados de Cemento.

Las disposiciones reservadas por la Ley para el Convenio Sectorial Nacional se entenderán incorporados al presente que complementarán o sustituirán las del propio Convenio en el caso de enfrentamiento de normas en virtud de la concurrencia de ambas normas.

Las partes podrán negociar, conceptos distintos de los establecidos en el presente Convenio siempre que estén facultados, en razón de la materia, para ello, por la Ley o el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 35.** Comisión de Interpretación del Convenio.

A los efectos de interpretación del presente Convenio, y con carácter previo a cualquier reclamación colectiva sobre el mismo, se establece una Comisión Mixta de Interpretación, cuyos acuerdos, caso de adoptarse, tendrán el carácter de norma colectiva convenida, y en su consecuencia serán vinculantes como integrantes del Convenio Colectivo. Serán vocales de dicha Comisión tres representantes de los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales firmantes y tres de las Empresas designadas por ANADECE.

Partes integrantes del presente Convenio.

De conformidad con lo que establece el artículo 85-2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes que han concertado el presente Convenio son las siguientes:

- Por parte de la representación empresarial: la Asociación Navarra de Derivados del Cemento (ANADECE).
- Por parte de la representación de los trabajadores, las Centrales Sindicales: ELA, UGT y CC.OO.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

Primera. Las Empresas que, a consecuencia de pérdidas durante dos años sucesivos, con el V. B. de los Delegados o miembros del Comité, decidan descolgarse del cumplimiento del presente Convenio, podrán hacerlo dentro de los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Si la Empresa no dispusiera de representación sindical, el V. B. para proceder al descuelgue habrá de ser otorgado por la Comisión Paritaria del Convenio que asumirá competencias, en este supuesto, previstas por la Ley a favor de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. La opción por el descuelgue habrá de ejercitarse dentro de los 15 días siguientes al de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad.

Aquellas Empresas que en virtud del descuelgue no aplicaran en su integridad las Tablas del presente Convenio tendrán la obligación de retrotraer los salarios al momento de la vigencia del Convenio Colectivo o de los Convenios Colectivos de los que se hubiera descolgado, en el momento en que la Empresa obtuviera rentabilidad y capacidad al hacer frente al pago de los salarios no abonados, que hubieren correspondido a los trabajadores.

El derecho a la reclamación de estas cantidades no iniciará su prescripción hasta el momento en que la Empresa obtenga el primer balance positivo, en términos que le permita hacer frente en todo o en parte a la deuda así reconocida.

Segunda. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15 del fondo de asistencia, las empresas deberán regularizar el importe del mismo correspondiente al año 2006 que debió ascender a 31,56 euros (378,72 euros) en lugar de 30 euros (360 euros anuales).

Tercera. El presente Convenio Colectivo se mantendrá inalterable durante toda su vigencia.

Si en el interin se dictaran disposiciones obligatorias, por Ley, Convenio Colectivo o cualquier otra Norma aplicable, modificando las condiciones de lo acordado, las partes se comprometen a reunirse con el fin de acordar lo que proceda a fin de adecuar lo pactado y lo referente a la norma obligatoria.

En tanto se produzca acuerdo en la modificación del Convenio Colectivo se seguirá cumpliendo en sus propios términos.

TABLA SALARIAL AÑO 2007

NIVEL	GRUPO	CATEGORIA	BASE 2007		RESULTANTE
			MENSUAL	DIARIA	
II	1	Licenciados	1.375,62		19.258,63
III	2	Peritos, jefes 1ª Administración.	1.137,28		15.921,92
IV		Jefes Personal	1.010,36		14.145,06
V		Jefes 2ª Administración.	978,08		13.693,19
VI	3	Oficial 1ª Admon. Tec RRLL		28,24	12.003,14
VII		Capataz, Viajante		26,66	11.332,20
VIII	4	Oficial 2ª Admin. Oficial 1ª Ofi.		25,50	10.838,22
IX	5	Oficial Admin. Oficial 2ª Oficio		24,49	10.406,90
IX bis	6	Oficial 3ª		24,49	10.406,90
X		Especialista 1ª Vigilante		23,71	10.075,12
XI	7	Especialista 2ª Peón especial.		23,06	9.802,32
XII	8	Peón ordinario. Limpieza		22,27	9.463,16
XIII		Aspirante Admin. Botones.		17,72	7.531,45
		Pinche 16 y 17.			

TABLA DEMOSTRATIVA 2007

NIVEL	GRUPO	CATEGORIA	BASE 2007		RESULTANTE	AÑO		BENEFICIOS	TOTAL 2007
			MENSUAL	DIARIA		PCI	PC		
II	1	Licenciados	1.375,62		19.258,63	3.948,11	3.884,02	1.625,45	28.716,21
III	2	Peritos, jefes 1ª Administración.	1.137,28		15.921,92	3.264,07	3.884,02	1.384,20	24.454,21
IV		Jefes Personal	1.010,36		14.145,06	2.899,80	3.884,02	1.255,73	22.184,61
V		Jefes 2ª Administración.	978,08		13.693,19	2.807,17	3.884,02	1.223,06	21.607,44
VI	3	Oficial 1ª Administración. Tec RRLL		28,24	12.003,14	2.464,17	3.884,02	1.101,08	19.452,41
VII		Capataz, Viajante		26,66	11.332,20	2.326,43	3.884,02	1.052,56	18.595,22
VIII	4	Oficial 2ª Admin. Oficial 1.ª Oficio		25,50	10.838,22	2.225,02	3.884,02	1.016,84	17.964,09
IX	5	Oficial Admin. Oficial 2.ª Oficio		24,49	10.406,90	2.136,48	3.884,02	985,64	17.413,04
IX bis	6	Oficial 3ª		24,49	10.406,90	2.136,48	3.884,02	985,64	17.413,04
X		Especialista 1ª Vigilante		23,71	10.075,12	2.068,36	3.884,02	961,65	16.989,15
XI	7	Especialista 2ª Peón especialista		23,06	9.802,32	2.012,36	3.884,02	941,92	16.640,62
XII	8	Peón ordinario. Limpieza		22,27	9.463,16	1.942,73	3.884,02	917,39	16.207,31
XIII		Aspirante Admin. Botones. Pinche 16 y 17		17,72	7.531,45	1.546,16	3.884,02	777,70	13.739,33