



50017

Personal y Régimen Interior**MODIFICACIONES PUNTUALES DE LA PLANTILLA DE PERSONAL Y DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.- EXPOSICIÓN AL PÚBLICO**

El Pleno de la Diputación de Segovia, mediante acuerdo adoptado en sesión de 31 de enero de 2019 ha aprobado las siguientes modificaciones puntuales a la Plantilla de Personal y a la Relación de Puestos de trabajo:

1.- Plantilla de Personal.- Supresión de seis plazas vacantes de auxiliar de administración general, del Subgrupo C2, Escala de Administración General, Subescala Auxiliar.

2.- Relación de Puestos de Trabajo.- Transformación de seis puestos de auxiliar administrativo/a, en seis puestos de Administrativo/a reservados para su desempeño a personal funcionario, del Subgrupo C1, Escala de Administración General, Subescala Administrativa, de los cuales, tres puestos se adscriben a Secretaría General, un puesto al Servicio de Contratación y Expropiaciones, un puesto al Servicio de Personal y Régimen Interior y un puesto a Asuntos Sociales y Deportes (Servicio de Acción Social – dependencias centrales).

Dicha modificación se expone al público, por un plazo de quince días, a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia, plazo durante el cual los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno de la Diputación.

Si durante el citado plazo no se hubieren presentado reclamaciones, se considerará definitivamente aprobada la modificación. En caso contrario, se procederá a la resolución de las reclamaciones por el Pleno.

En Segovia, a 4 de febrero de 2019.— La Secretaria General, M.^a Lourdes Merino Ibáñez.

1897

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**Delegación Territorial de Segovia**

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2017-2020 DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el acuerdo de 21 de diciembre de 2018 por el que se aprueba, el Convenio Colectivo para el periodo 2017-2020 de empresas del sector de DERIVADOS DEL CEMENTO, Código de Convenio 40000135011982, suscrito por la representación empresarial, y las centrales sindicales CCOO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.



Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Segovia, a 28 de enero de 2019.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

*CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO PARA LA PROVINCIA
DE SEGOVIA PARA EL 2017, 2018, 2019 Y 2020*

Artículo 1.º- Ámbito.

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas y para todos los trabajadores que se dediquen a la Fabricación de Derivados del Cemento, y que están comprendidos dentro de las actividades amparadas en el VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, publicado en el B.O.E. n.º 5, del 5 de enero de 2018.

Artículo 2.º- Vigencia.

El presente Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre del 2020.

Artículo 3.º- Denuncia.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente un mes antes de su finalización. Una vez finalizada la vigencia citada y al objeto de evitar el vacío normativo, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4.º- Derechos adquiridos.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal, en cómputo anual, o que puedan existir entre empresas y trabajadores a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 5.º- Salario Global.

Queda prohibido todo pacto de salario global, debiéndose abonar todos los conceptos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos. El prorrateo en las gratificaciones extraordinarias de Julio y/o Navidad, se considerará como jornal o salario correspondiente al período en que indebidamente se halle incluido dicho prorrateo.

Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea.

Artículo 6.º- Comisión paritaria.

Se crea un Comité de vigilancia e interpretación de este Convenio, que estará compuesto por tres miembros de cada una de las partes firmantes, que en caso de la representación de los trabajadores, será proporcional a la comisión negociadora.

La comisión podrá nombrar o designar un Presidente y un Secretario y sus competencias serán las siguientes:

- Conocer los asuntos y posibles diferencias que puedan derivar de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen.
- Evaluar informe que sobre el convenio pueda ser solicitado por la Autoridad Laboral.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas que lo integran, tomando las medidas que resulten precisas.



- Proponer a los organismos competentes las modificaciones necesarias en los puntos relativos a la Ley de Salud Laboral, con el fin de obtener las garantías adecuadas.

Asimismo, y dando cumplimiento al Acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el Acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 7.º- Condiciones más beneficiosas.

La totalidad de los pactos o de cualquier otro género que contiene este Convenio se establecen con el carácter de mínimos, y por ellos los acuerdos, pactos o situaciones de hechos preexistentes con anterioridad a su vigencia entre las empresas y sus trabajadores, a nivel individual, que impliquen condiciones más beneficiosas para éstos, deberán ser respetados, entendiéndose la valoración de las mismas en cómputo anual.

Artículo 8.º- Horario.

El horario de trabajo se establece de lunes a viernes pudiendo, por pacto individual o de empresa, comprender, también, la mañana de los sábados.

El tiempo efectivo de trabajo será de cuarenta horas semanales sin derecho a descanso para bocadillo, o de cuarenta y una horas y quince minutos, también semanales, de donde se corresponden las cuarenta horas efectivas de trabajo, más quince minutos diarios, de lunes a viernes, para descanso de bocadillo.

La duración de la jornada de trabajo durante el año 2017, 2018, 2019 y 2020 será de 1736 horas anuales.

A la finalización de los contratos de trabajo de duración inferior a un año, cualquiera que sea su causa del cese, se contabilizarán las horas efectivas de trabajo, y se procederá a liquidar de acuerdo a las horas que resulten por exceso o por defecto, en proporción a la jornada que corresponda cada año. El número de horas que el trabajador debió trabajar en proporción a la jornada anual durante la vigencia del contrato se obtiene del siguiente cálculo:

$$1.736 \text{ horas} \times n.º \text{ de días de duración del contrato: } 365 \text{ días/año.}$$

Artículo 9.º- Días de descanso.

Cada pueblo de la provincia tiene que respetar las dos fiestas locales. En el supuesto que alguna fiesta local coincida con un día no laborable se disfrutará al día siguiente laboral.

También se pueden modificar los puentes de acuerdo entre el Comité o Trabajadores y la empresa; si no hay acuerdo se debe respetar el calendario tipo.

Las partes firmantes se obligan a reunirse en la 2.ª quincena del mes de noviembre de cada año de vigencia del convenio, para confeccionar el calendario del año siguiente.

Artículo 10.º- Estructura salarial.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

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

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



Para el año 2017 el salario será el establecido en el Anexo I.

Artículo 11.º- Distribución, composición de la estructura económica.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- La suma del Salario Base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, no podrá ser inferior en ningún caso, al 75% del total anual, de las Tablas de los Convenios por cada nivel o grupo.
- Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda según lo previsto en el artículo anterior no podrá ser superior en ningún caso, al 8% del total anual de las Tablas del convenio para el grupo 8.
- Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.
- El presente Convenio adecuará la distribución y compensación de la estructura económica fijada en el presente artículo para los años 2017 al 2020.

Artículo 12.º- Pago del salario.

La liquidación en el pago de Salario se hará documentalente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el Anexo III del convenio General de Derivados del Cemento, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por Salario Global.

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 las retribuciones y anticipo mediante Cheque, Transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los Trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

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

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

Artículo 13.º- Salario base.

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

La cuantía de salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las Tablas salariales adjuntas del presente Convenio.

Artículo 14.º- Complementos de puestos de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 47, 48, 49 y 50 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

Artículo 15.º- Gratificaciones Extraordinarias.

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

El presente Convenio adoptará la estructura de dichos complementos de acuerdo con los siguientes criterios:

- 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 pagas.

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: De 1 de julio al 31 de diciembre.



- La cuantía de dichas gratificaciones extraordinarias, consistirán en 30 días de Salario base por cada una de las pagas, más el complemento de antigüedad consolidada.

- Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 16.º- Horas Extraordinarias.

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

Cada hora extraordinaria realizada será compensada con una hora y media de descanso.

Subsidiariamente, cada hora extra realizada será compensada, mediante una hora de descanso y la restante media hora con retribución, al valor de la hora ordinaria.

Excepcionalmente, la hora extra realizada será compensada mediante pago en metálico equivaliendo una hora extra al 130% del valor de la hora ordinaria.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguiente a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

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

Artículo 17.º- Dietas/ Medias Dietas.

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

2.º- El trabajador percibirá dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural y su cuantía es de 66,38 € para el año 2017.

3.º- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa, pernoctando en su domicilio, devengándose por día efectivo de trabajo y siendo su cuantía de 15,83 € para el año 2017.

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

5.º- No se devengarán dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.

- Asimismo no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a una distancia inferior a 10 Kmts desde el centro de trabajo.

- Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

La cuantía del kilometraje será de 0,27 € para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

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

Artículo 18.º- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio Provincial.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los



Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 19.º- Indemnizaciones.

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

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resulta superior.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 50.000 euros para los años 2017 a 2020.

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

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente.

En los supuestos de Enfermedad Profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.



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

Artículo 20.º- Inclemencias del tiempo.

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

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, prevista en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 21.º- Contratación y normas generales sobre la prestación de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV comprendido en los artículos 16 al 24 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, publicando en el BOE del 5 de enero del 2018.

Artículo 22.º- Ceses.

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

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

Artículo 23.º- Asistencia a Consultorio médico.

Los trabajadores que precisen la asistencia a consultorios médicos o clínicas concertadas de la seguridad social durante horas de trabajo, no perderán salario alguno, debiendo justificar dicha asistencia, mediante justificante médico.

Artículo 24.º- Seguridad y salud en el trabajo. Compromiso de desarrollo.*Condiciones generales.*

1. *Exposición de motivos.*- Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. *Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.* -Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito provincial que estará compuesta por dos representantes de las organizaciones sindicales (CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS-CC.OO. y FICA-UGT) y dos de la representación empresarial (APIC) firmantes de este Convenio.



Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si éstas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organización preventiva.- Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.



j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud.- Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.



6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

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

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aún cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación.- Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones.

Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.



El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Situaciones especiales de riesgo.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Derecho a expediente contradictorio.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 25.º- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

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



Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las empresas elaborarán el Plan, turno de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

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

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

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

Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 26.º- Complementos por incapacidad temporal.

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pagas a estos efectos.

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

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3 por ciento, tomando la media de los doce meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes: 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior desde el primer día y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

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



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

El índice del absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablores de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes Legales de los Trabajadores para su control.

En caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior, aunque su índice sea superior al 3 por 100.

Artículo 27.º- Derechos sindicales.

Se estará a lo establecido en los artículos 79 a 85 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, publicado en el BOE 05/01/2018

Artículo 28.º- Comisión negociadora.

El presente Convenio ha sido negociado por la representación de la Asociación Provincial de Industrias de la Construcción, (sector derivados del cemento) en representación de los empresarios y por la Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. por parte de los trabajadores.

Artículo 29.º- Clasificación por grupos profesionales.

Criterios generales.

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el



proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

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

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

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

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

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



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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

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

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

Grupo 0.

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

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

Puestos de trabajo:

- Director general.
- Director división.
- Director gerente.

Grupo 1.

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

- Director técnico.
- Titulados superiores.

Empleados:

- Director administración.
- Director financiero.
- Director comercial.
- Director marketing.
- Director RR. HH.
- Director producción.



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

Grupo 2.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Titulados medios.

Empleados:

Jefe administración.

Jefe ventas.

Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

Relación de actividades y tareas: Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos. Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

Grupo 3.

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.^a

*Empleados:*

Oficial 1.^a administrativo.
Técnico comercial.
Comercial hormigón.
Comercial/viajante.

Operarios:

Jefe y encargado sección.
Jefe taller. Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grupo 4.

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

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

*Puestos de trabajo:**Técnicos:*

Delineante 2.^a
Analista laboratorio.

Empleados:

Oficial 2.^a administrativo.

Operarios:

Oficial 1.^a oficio.
Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.
Dosificador planta hormigones.
Conductor camión hormigonera.
Gruista torre.
Operador de grúa móvil.
Carretillero mayor de 15.000 Kg.
Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.



Tareas de delineación. Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5.

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

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

Puestos de trabajo:

Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

Operarios:

Oficial 2.^a oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.



Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de Puente Grúa: Es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.

En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6.

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

Empleados:

Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.^a oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7.

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

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

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Laborante de hormigones.



Empleados:

Portero.

Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

Grupo 8.

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

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

Puestos de trabajo:

Operarios.

Peón.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

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

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

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

Artículo 30.º- Igualdad de oportunidades.

Las parte firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son.

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.



6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa. 8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

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

A todo lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en los artículo 107 y 108 del convenio general.

Disposición Adicional Primera.

Las partes asumen el contenido de la legislación vigente en cada momento de la ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la ley 31/1995 de 8 de noviembre (Prevención de Riesgos Laborales.)

Disposición Adicional Segunda.

Las tablas salariales se aplicarán a partir del mes siguiente de la publicación del presente convenio en el Boletín oficial de la Provincia.

Disposición Adicional Tercera.

Aquellos trabajadores que soliciten asistencia a cualquier acontecimiento, no contemplado como permiso o licencia en el cuadro anexo, podrán cambiar la jornada de trabajo de forma que se posibilite la asistencia al evento con la consiguiente obligación de recuperar el tiempo empleado en otro día

Disposición Final.

El incremento salarial para el 2017 será el 1,5 en todos los conceptos retributivos.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES 2017 DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO**

	Salario Base Mensual	Plus Asistencia Diario	Total Anual
II Personal Titulado	1.416,29	4,83	20980,89
III. Titulado Medio	1.409,31	4,74	20860,50
IV Jefe de Personal	1.411,67	4,59	20861,37
V. Jefe Administrativo	1.413,18	4,50	20860,10
VI Oficial Administrativo	1.314,00	4,45	19459,09
VII. Capataz	1.314,00	4,45	19459,09
VIII. Oficial de Primera	1.245,58	4,37	18483,73
IX. Oficial de Segunda	1.226,96	4,32	18210,71
X. Ayudante	1.209,38	4,23	17942,12
XI. Peón Especialista	1.190,80	4,21	17676,99
XII. Peón	1.172,61	4,19	17415,94
Aprendizaje 2.º año	1.075,27	3,93	15990,89
Aprendizaje 1.º año	950,01	3,46	14125,47
Prácticas	1.179,73	4,25	17532,20



ANEXO II

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia(*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas Extras	Comp Antg.	Incent (1)	Comp Cov	Comp Pto T.	Comp No Sal	
Fallecimiento de padres, abuelo, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad Grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Libro de familia o certificado de Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (Art.40 E.T)	Tres días laborables	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	
Matrimonio de hijo	El día natural	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en el que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

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



ANEXO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA.

	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo.	0		Director General. Director División. Director Gerente.	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico. Titulados Superiores.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director Marketing. Director RR.HH. Director Producción.	
III-IX-V	Personal titulado medio. Jefe administrativo 1. ^a . Jefe sección organización 1. ^a . Jefe Personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica Encargado general. Jefe administrativo 2. ^a . Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sección organización científica del trabajo 2. ^a . Jefe de compras.	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe de Ventas. Jefe de Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	
VI-VII	Oficial administrativo 1. ^a . Delineante 1. ^a . Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1. ^a . Técnico de organización 1. ^a . Delineante 2. ^a . Técnico organización 2. ^a . Práctico de topografía 2. ^a . Analista 1. ^a . Viajante. Capataz. Especialista de oficio.	3	Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR.LL. Delineante 1. ^a .	Oficial 1. ^a Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial /Viajante.	Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigones.
VIII	Oficial administrativo 2. ^a . Corredor de plaza. Oficial 1. ^a de Oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2. ^a .	4	Delineante 2. ^a . Analista Laboratorio.	Oficial 2. ^a Administrativo	Oficial 1. ^a . Oficio. Conductor Vehículos Mayor de 7.500kg Dosificador Planta Hormigones. Conductor Camión Hormigonera. Gruista Torre. Operador de Grúa Móvil. Carretillero Mayor de 15.000 Kg. Gruista de Piezas Especiales.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial 2. ^a De oficio.	5		Auxiliar Administrativo. Dependiente. Conserje.	Oficial 2. ^a . Oficio. Maquinista. Conductor Camión hasta 7.500 Kg. Mezcladores de Hormigones. Carretillero. Operador Puente Grúa. Conductor de Palas Palista de Hormigón.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudantes de oficio. Especialistas de 1. ^a .	6	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante.	Oficial 3. ^a . Oficio. Especialista. Conductor Furgoneta hasta 3.500 Kg. Modelador manual. Operario Máquina sencilla.
XI	Especialistas de 2. ^a . Peón especializado.	7	Laborante de Hormigones.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina.
XII	Peón Ordinario.	8			Peón. Personal de Limpieza.
XIII	Limpiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.				