

Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento de Navarra

Boletín Oficial de Navarra número 147, de 30 de julio de 2019

Fecha de entrada en el Registro: 16 de abril de 2019

Código número: 31003105011981

**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 día 1 de enero del año 2019.

Artículo 3. Duración, Prórroga o Denuncia.

La duración de este Convenio será de dos años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2020. Las partes podrán denunciar el convenio mediante el preaviso por escrito desde los dos meses anteriores a la finalización de la vigencia pactada. No obstante, se mantendrá en vigor hasta tanto se alcance acuerdo en el texto del Convenio Colectivo que será de aplicación en el año 2021, salvo aquellos artículos cuya vigencia se ha pactado y limitado expresamente.

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.

Las partes por escrito en el contrato de trabajo podrán establecer un periodo de prueba cuya duración máxima dependerá del grupo profesional al que el trabajador sea adscrito, conforme a la siguiente escala:

- a) Grupo 1. Personal Técnico con Título Superior, 6 meses.
- b) Grupos 2 y 3. Trabajadores de Grado Medio, 3 meses.
- c) Grupo 4. Personal cualificado, 2 meses.
- d) Grupos 5, 6 y 7, 1 mes.
- e) Grupo 8. 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 mediante comunicación escrita de la voluntad de resolución, sin necesidad de plazo de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

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

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 6. Retribuciones Salariales.

Tendrán la consideración de salario las remuneraciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Las retribuciones garantizadas a satisfacer, con efectos 1 de enero de 2019, son las que se establecen en el cuadro salarial anexo para cada uno de los niveles que en el mismo se indican y que suponen un incremento del 4% sobre las anteriormente vigentes.

Del mismo modo para el año 2020 los salarios se incrementarán en el porcentaje que resulte de aplicación a las tablas del convenio general de derivados del cemento para dicho año.

La cantidad resultante de la aplicación de las fórmulas consignadas en los párrafos anteriores no podrá ser objeto de compensación o absorción.

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

Artículo 7. Plus de convenio.

Se establece un Plus de Convenio que para el año 2019 tendrá un importe de 10,34 euros por día natural. Este importe se actualizará, para el año 2020, con el mismo porcentaje que se aplique al salario base.

El plus se percibirá en el supuesto de que se alcance el rendimiento normal e incluirá, dentro de sí, cualesquiera otras cantidades que, por cualquier disposición, vinieran establecidas.

Artículo 8. Plus por Carencia de Incentivo.

Se establece un plus por Carencia de Incentivo para todo el personal sujeto a este Convenio.

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 el sistema el incentivo establecido en la empresa sea superior al 25% del salario base de convenio.

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 quedó consolidada a título personal y no será compensada o absorbida.

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.

Las pagas de julio y navidad podrán prorratearse para su abono con las doce mensualidades del año.

Artículo 11. Pluses Especiales y Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 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 como plus especial 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 por distancia.

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la empresa devengarán las siguientes cantidades:

a) En el supuesto de que el trabajador emplee su propio vehículo, percibirá una compensación de 0,25 euros por kilómetro. 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.

b) 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.

c) 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.

d) Los Convenios, Pactos o Acuerdos de Empresas podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

Artículo 14. Dietas.

La cuantía de las dietas para todos los niveles será de 62 euros/día, que se mantendrá durante la vigencia del convenio. Por cada día que el trabajador cause derecho a la dieta se abonará distribuida, de la siguiente forma:

- 14 euros comida.
- 14 euros cena.
- 34 euros pernocte y desayuno.

La media dieta se sustituye por las anteriores cuantías en la medida en que hubiesen sido de aplicación algunos 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 gasto, el trabajador y la empresa adecuarán el importe 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. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio atenderán:

a) al abono de la prima 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 Empresas que tuvieran concertadas pólizas similares cuyas coberturas resultasen más beneficiosas para los trabajadores que las previstas en el párrafo anterior las mantendrán vigentes.

b) Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social:

Enfermedad común o accidente no laboral: en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se percibirá un complemento desde el sexto día al decimocuarto hasta el 85% del salario ordinario (incluyendo parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones).

A partir del decimoquinto, el complemento será hasta el 100%. Y en los casos de hospitalización, se complementara hasta el 100% desde el primer día de la baja.

Enfermedad profesional o Accidente laboral: los trabajadores que se encuentren en esta situación tendrán derecho a percibir desde el 1.º día el 100% de su salario ordinario (incluyendo parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones).

IT Riesgo durante el embarazo: las trabajadoras que se encuentren en esta situación, tendrán derecho a percibir un complemento hasta el 100% de su salario ordinario (incluyendo parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones).

La cobertura de las prestaciones por IT se extenderá durante 1 año.

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.

Serán obligatorias las 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.

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 horas.

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.

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 vigente para cada Empresa.

La adaptación de horarios establecida en el párrafo anterior se establecerá previa consulta con la representación de los trabajadores.

Artículo 18. Régimen especial de ampliación de jornada.

Las empresas dispondrán, como mejora para la competitividad, de la posibilidad adecuar su jornada en un máximo de 100 horas anuales. Para su puesta en práctica la empresa deberá abonar 300 euros a cada trabajador al que se le aplique el derecho. La cantidad deberá abonarse en el salario del mes en que active el sistema.

–Las empresas, previo aviso de 24 horas de antelación, podrán ampliar la jornada, un máximo de 50 horas al año.

Así mismo, dispondrán de otras 50 horas anuales de ampliación, cuya aplicación deberá comunicarse con una semana de antelación.

La duración de jornada diaria en la que se haga uso de este sistema no podrá superar diez horas de trabajo efectivo.

La recuperación de las horas (o generación del crédito, en su caso) se hará conforme al criterio de su ejercicio. Por tanto, la empresa podrá fijar la fecha de recuperación de horas con 24 horas de antelación respecto de un máximo de 50 horas y con una semana de antelación las otras cincuenta. Si bien, para la recuperación de horas trabajadas, la empresa podrá agruparlas por jornadas.

La empresa podrá fijar la fecha de recuperación de horas con 24 horas de antelación respecto de un máximo de cincuenta horas y con una semana de antelación las otras cincuenta. Si bien, para la recuperación de horas trabajadas, la empresa podrá agruparlas por jornadas completas.

Las horas de ampliación utilizadas durante un trimestre podrán regularizarse, mediante descanso, hasta el mes siguiente al vencimiento del ese trimestre, salvo las del cuarto trimestre que se podrán recuperar hasta el 28 de febrero del año siguiente. Las horas de ampliación no recuperadas conforme al apartado anterior se deberán abonar en el mes siguiente al vencimiento del trimestre.

En caso de pago, las horas ampliadas en días laborales se abonarán al valor de la hora ordinaria. Cuando las horas de ampliación se aplican en sábado el cómputo será de 1,5 horas por hora efectiva. Por su parte, si se aplicaran en domingo o festivo la compensación será de 1,75 horas por hora. En ambos casos, tanto si se recuperan en tiempo como si se abonan en nómina.

Este acuerdo y la posibilidad de uso de esa facultad de ampliación de jornada decaerá el día 31 diciembre de 2020, salvo que las partes expresamente acuerden su renovación.

Artículo 19. 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, estos 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; aun cuando dicho período hubiera estado prefijado con anterioridad, incluso transcurrido el año natural al que correspondan.

Artículo 20. Modalidades de contratación.

El contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten, el grupo profesional en el que quedará encuadrado el trabajador y el contenido mínimo. Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio social de la empresa, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio de aplicación.

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

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

1. Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial se haya pactado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente.

Este tipo de contratos, como regla general deberán respetar una jornada mínima de 16 horas semanales y estar cumplimentados como se ha indicado. Deberá constar expresamente en el contrato o en un acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar. Se podrán concertar contratos con una duración inferior cuando la naturaleza de la prestación de servicios, por su especificidad o por el tipo de las tareas, se realicen solo durante jornadas inferiores a la señalada, tales como limpieza, etc.

2. Contratos en prácticas y de formación.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y además lo consignado a continuación:

a) Contratos para la formación y el aprendizaje. Tendrá una duración máxima de 3 años y mínima de 6 meses. Las prórrogas tendrán una duración mínima de 6 meses. El contrato se podrá prorrogar por dos veces hasta alcanzar la duración máxima.

Las retribuciones mínimas de estos contratos no serán inferiores 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 sectorial correspondiente al grupo 6 del Convenio General.

En el caso de cesa en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas y en el cual constará la duración de las mismas. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2 a) del Estatuto de los Trabajadores.

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 remuneración bruta anual asignada a un trabajador en prácticas sería inferior a la asignada para al Grupo 6 del Convenio General.

3. Contratos de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado, y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

a) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

De conformidad con el artículo 15.1 a) del vigente Estatuto de los Trabajadores podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado, identificándose los trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente las en las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Pedidos, fabricación para el suministro a una obra o su montaje, suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. De la copia básica de éstos contratos se dará traslado a los representantes de los trabajadores dentro de los plazos legales. Estos contratos se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen se forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

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, sin que la cantidad resultante pueda ser inferior a la establecida en el artículo 49.1 c) del E.T.

b) 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 pueda superar el tiempo de contratación establecido como máximo. A la terminación de este contrato el trabajador percibirá una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

En ambos casos se deberán respetar los preavisos de terminación del contrato establecidos en el convenio general.

Artículo 21. Contrato de relevo y Jubilación parcial.

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo. Durante la vigencia de este convenio se mantendrá el derecho reconocido a los trabajadores en los términos de la disposición transitoria tercera. Así mismo, las partes se comprometen a incorporar a este convenio cualquier novedad legislativa que permita alcanzar la finalidad descrita con antelación.

Artículo 22. 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 23. 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 nueros, cuñados y abuelos políticos y enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.

El disfrute de estas licencias podrá llevarse a efecto a lo largo del periodo de tiempo que dure la situación, en las fechas que convengan entre empresa y trabajador. No obstante, los familiares de 1.º 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. Cuando, con 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 periodos 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 de idiomas.

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. Un día y medio de libre disposición para cuyo disfrute 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 solicitudes preferentes, necesidades organizativas o por no disponer del personal preciso para atender las necesidades de la producción. A estos efectos se entenderá que

concorre 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. Lactancia.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo 2.º del artículo 37.4 del E.T. las personas 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 24. Excedencias.

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, a tal respecto, tendrán vigencia las recogidas en los artículos 76, 77 y 78 del Convenio Colectivo General.

Artículo 25. 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, concertaran los reconocimientos médicos anuales para el personal a su servicio, siempre en relación con la actividad profesional de los trabajadores.

Artículo 26. 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 27. 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 28. Mandos Intermedios y profesionales Técnicos.

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

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

3. 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.

4. 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 29. 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 30. Formación profesional.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (Boletín Oficial del Estado del 5), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 31. 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 32. Revisión Tablas Salariales.

Para su vigencia en el año 2020, 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 2019 el incremento salarial que fuera de aplicación para el año 2020 a las tablas de salarios mínimos garantizados del VII Convenio General de Derivados del Cemento.

Artículo 33. 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 34. Comisión de Interpretación del Convenio.

A los efectos de interpretación del presente Convenio y de cualquier otra cuestión establecida en la ley, 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. La comisión se reunirá en el plazo máximo de 15 días desde que se reciba la solicitud y será resuelta en el plazo máximo de 1 mes. En todo caso, una vez transcurrido el plazo señalado sin haberse alcanzado un acuerdo, las partes podrán someter sus discrepancias al Tribunal Laboral de Navarra.

Partes integrantes del presente Convenio.

De conformidad con lo que establece el artículo 85.3 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: UGT y CC.OO.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Primera.–Las Empresas que, a consecuencia de pérdidas durante dos años sucesivos, con el V.º B.º 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. 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.

En cuanto al resto de supuestos establecidos legalmente en los que se pretenda la inaplicación del convenio colectivo, cuando no exista acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, las partes deberán someterse a un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Segunda.—El artículo 18 de este convenio perderá su vigencia y no será de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2020, salvo acuerdo expreso de las partes para su renovación, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de Navarra estableciendo la nueva vigencia de dicho artículo.

Tercera.—Los trabajadores que en virtud de sus circunstancias laborales alcancen derecho a acceder a la situación de jubilación parcial durante los años 2019 y 2010, 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.

Cuarta.—Las empresas que a 31 de diciembre de 2018 tuvieran saldos positivos el fondo de compensación que ahora se extingue deberán establecer el destino de los mismos de común acuerdo con la representación sindical,. Los fondos podrán destinarse a los fines establecidos en la regulación anterior, pero en ningún caso se deberán liquidar directamente a los trabajadores.

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

Si en el ínterin 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 el Convenio Colectivo se seguirá cumpliendo en sus propios términos.

ANEXO II

Plan de igualdad

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 85.1 del E.T. con el fin de garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo y con objeto de avanzar en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad se procederá a:

–Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de un Plan de Igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

–Las empresas de más de doscientos trabajadores deberán realizar su propio plan de igualdad.

–Las empresas que cumplan con dicho criterio deberán constituir una comisión específica paritaria y, preferiblemente, mixta formada por representantes de los trabajadores (miembros del Comité de empresa) y de la Empresa. que tendrá las competencias para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad deberán trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión las siguientes competencias:

1. Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.
2. Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.
3. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.
4. Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.
5. Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

TABLA SALARIAL AÑO 2019

GRUPO	CATEGORÍA	BASE 2019		RESULTANTE (euros)
		Mensual (euros)	Diaría (euros)	
1	Licenciados	1.556,05		21.784,63
2	Peritos, Jefes Administración, Jefe de Personal	1.286,44		18.010,23
3	Oficial 1.ª Administración, Tec. RRLL, Capataz, Viajante		31,94	13.576,17
4	Oficial 2.ª Administración, Oficial 1.ª Oficio		28,84	12.258,94
5	Oficial Administración, Oficial 2.ª Oficio		27,70	11.773,39
6	Especialista 1.ª Vigilante		26,82	11.398,41
7	Especialista 2.ª Peón especialista		26,08	11.085,92
8	Peón ordinario, Limpieza, Aspirante Administrativo		25,19	10.706,14

TABLA DEMOSTRATIVA 2019

GRUPO	CATEGORÍA	BASE 2019		RESULTANTE (euros)	AÑO			TOTAL AÑO 2019 (euros)
		Mensual (euros)	Diaría (euros)		PCI (euros)	PC (euros)	BENEFICIOS (euros)	
1	Licenciados	1.556,05		21.784,63	4.465,95	4.394,50	1.838,71	32.483,79
2	Peritos, Jefes Administración, Jefe de Personal	1.286,44		18.010,23	3.692,18	4.394,50	1.565,81	27.662,72
3	Oficial 1.ª Administración, Tec. RRLL, Capataz, Viajante		31,94	13.576,17	2.787,11	4.394,50	1.245,47	22.003,25
4	Oficial 2.ª Administración, Oficial 1.ª Oficio		28,84	12.258,94	2.516,69	4.394,50	1.150,21	20.320,33
5	Oficial Administración, Oficial 2.ª Oficio		27,70	11.773,39	2.417,01	4.394,50	1.115,09	19.699,99
6	Especialista 1.ª Vigilante		26,82	11.398,41	2.340,05	4.394,50	1.087,98	19.220,93
7	Especialista 2.ª Peón especialista		26,08	11.085,92	2.275,88	4.394,50	1.065,38	18.821,68
8	Peón ordinario, Limpieza, Aspirante Administrativo		25,19	10.706,14	2.197,91	4.394,50	1.037,91	18.336,46

Plus Convenio: 10,34 euros	
Dietas	
Pernocte y desayuno	34,00 euros
Comida	14,00 euros
Cena y pernocte	14,00 euros