



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 10 de diciembre de 2015 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo y tablas salariales del sector de derivados del cemento de la provincia de Burgos (C.C 09000195011982)

Visto el texto del convenio colectivo 2015/2016 y tablas salariales 2015 del sector de derivados del cemento de la provincia de Burgos suscrito el día 29 de enero de 2015, entre las Organizaciones Sindicales (U.G.T. y CC.OO.) en representación de los trabajadores y los representantes de la Asociación Empresarial de Derivados del Cemento con entrada en este Organismo el día 13 de noviembre de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/1995, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 10 de diciembre de 2015.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Andrés Padilla García

\* \* \*



## CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE BURGOS 2015

### CAPÍTULO I. – ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

#### *Artículo 1. – Partes firmantes.*

El presente convenio se concierta entre la Asociación Derivados del Cemento de Burgos, como representación empresarial y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T. como representación de los trabajadores. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

#### *Artículo 2. – Ámbito territorial.*

Este convenio provincial será de aplicación en toda la provincia de Burgos.

#### *Artículo 3. – Ámbito funcional.*

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

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.
- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

#### *Artículo 4. – Ámbito personal.*

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 3. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 5. – Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2016.

Con el fin de evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que sea sustituido por otro.

#### *Artículo 6. – Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá realizar su denuncia comunicándoselo por escrito a la otra parte con quince días de antelación a la finalización de su vigencia.



En el plazo de los dos meses siguientes a la finalización del Convenio las partes firmantes se comprometen a mantener una reunión para constituir la Comisión Negociadora y establecer un calendario de reuniones para la próxima negociación.

#### CAPÍTULO II. – COMISIÓN PARITARIA

##### *Artículo 7. – Constitución y funciones.*

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del Convenio, designando vocales de la misma a dos componentes de la Comisión Deliberadora por parte empresarial y un representante por cada una de las dos centrales sindicales negociadoras del convenio.

Sus funciones y procedimiento son las que figuran en el artículo 16 del Convenio General.

El domicilio social de la Comisión Paritaria será la sede de las organizaciones sindicales firmantes en la Calle San Pablo número 8, Plantas 2.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup>, 09002 de la ciudad de Burgos.

#### CAPÍTULO III. – CONTRATACIÓN

##### *Artículo 8. – Periodo de prueba.*

1. – Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1: 6 meses.

Grupos 2 y 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupos 5, 6 y 7: 1 mes.

Grupo 8: 15 días.

2. – Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. – 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.

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

*Artículo 9. – Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*

1. – Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.



A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, 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) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra 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.

B) Contenido y régimen jurídico:

– 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 con un máximo de tres años ampliable a uno más.

– La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresará, necesariamente: La causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

– Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

2. – Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un periodo máximo de dieciocho meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

*Artículo 10. – Contrato a tiempo parcial.*

1. – El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 21 del Convenio Colectivo General,



se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual correspondiente; esta limitación no será de aplicación para los supuestos de contrato de relevo.

2. – El empresario, sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

3. – En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que, con carácter general, se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

*Artículo 11. – Contratos en prácticas y de formación.*

Contrato formativo:

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1529/2012, de 9 de noviembre, así como en la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses y sin que la duración máxima exceda de tres años.

Las remuneraciones brutas anuales de esta modalidad contractual, conforme a lo estipulado en el Convenio General, en ningún caso serán inferiores a 16.298,99 euros, que se distribuirán en los siguientes conceptos: Salario base 33,94 euros, pagas extraordinarias 1.326,37 euros, plus extrasalarial 5,55 euros.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquiridas en el que constará la duración de la misma.

Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Contrato en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La remuneración de estos contratos será conforme con el T.R.E.T. y el artículo 22 del Convenio General.

*Artículo 12. – 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 naturales 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. – Cuando el trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa voluntariamente, deberá comunicar a ésta su intención con una antelación mínima de diez días; los que incumplieren esta obligación podrán ser objeto de sanción económica por el importe de los días que hubieren dejado de hacer la notificación con relación al plazo marcado, sanción económica que será efectiva sobre la liquidación de salarios y gratificaciones extraordinarias que le corresponda.

3. – A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios del Convenio devengados durante la vigencia de los mismos. Salvo en lo referente a los contratos de relevo formalizados según lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

*Artículo 13. – Finiquitos.*

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo que se acuerde. De no acompañarse la propuesta de finiquito, este no surtirá efectos liberatorios hasta pasados siete días desde su firma.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no será obligatoria la presentación de la propuesta de finiquito.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de firma del recibo del finiquito.

CAPÍTULO IV. – JORNADA DE TRABAJO

*Artículo 14. – Jornada.*

La duración de la jornada anual de trabajo durante la vigencia del Convenio será de 1.736 horas anuales.

*Artículo 15. – Distribución de la jornada.*

A) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

B) La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.



2. – Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas, en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

3. – La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. – Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del Convenio General.

5. – Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

6. – Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón y con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales.

*Artículo 16. – Prolongación de la jornada.*

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes les sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso.



El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias, sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

*Artículo 17. – Turnos y relevos.*

En las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no exceda de dos horas, se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

*Artículo 18. – Horas extraordinarias.*

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 14, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 15.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

*Artículo 19. – Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.*

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, previstas 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 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, conforme a lo regulado en el artículo 104 del Convenio General.

Se aplicará igualmente en aquellos casos en que el trabajador no pueda acudir por causas climatológicas al centro de trabajo, siempre que lo acredite mediante justificación fehaciente.



*Artículo 20. – Vacaciones.*

Las vacaciones anuales 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, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

– Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel 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 periodos. Uno de ellos, que en todo caso no será inferior a quince 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 periodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

– El cómputo para el disfrute de las 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.

Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma no se computará como días de vacaciones.

CAPÍTULO V. – ESTRUCTURA SALARIAL

*Artículo 21. – Salario base.*

A partir de la vigencia de este convenio, los salarios base correspondientes a cada categoría serán los que figuran en las tablas salariales anexas al mismo.

*Artículo 22. – Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

– Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

– Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.



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 23. – Vacaciones-Retracción.*

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

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

3. – 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.

4. – 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 le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5. – A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

*Artículo 24. – Horas extraordinarias-Retracción.*

1. – 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.

2. – Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3. – Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4. – Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5. – 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 siguientes a su



realización.

Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6. – 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 25. – Plus extrasalarial.*

Las empresas abonarán a todos y cada uno de sus trabajadores sin distinción de categorías profesionales, la cantidad de 5,55 euros, por cada día de asistencia efectiva y completa al trabajo.

*Artículo 26. – Dietas.*

Se fija la cuantía en el Anexo I.

*Artículo 27. – Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en este convenio.*

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir, se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecten sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomarán como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los gastos e ingresos financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento:

1. – Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales



a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria.

Simultáneamente a la comunicación, la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. – Documentación económica que consistirá en los balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2. – La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3. – Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. – Plan de viabilidad de la empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1, 1.2 y 1.3 sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento en que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.



Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores; para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

*Artículo 28. – Prendas de trabajo.*

Todos los trabajadores dispondrán de dos equipos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, completa con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chaleco, 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 la mejor adaptación a cada puesto.

CAPÍTULO VI. – PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

*Artículo 29. – 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 el caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales fijadas en este convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultase superior.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 50.000 euros hasta la publicación del siguiente Convenio Colectivo Provincial.

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



En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor de estas indemnizaciones será la que se fije en el Convenio General del Sector.

*Artículo 30. – 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% 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 pago 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% tomando la media de los doce meses anteriores al periodo que se liquida, más la del propio mes de liquidación (media doce meses más índice del mes) dividido entre dos. 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 a partir del undécimo día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día.

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:

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

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

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%.



*Artículo 31. – Jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 113 del Convenio General.*

a) Jubilación.

El trabajador que haya alcanzado la edad de 64 años podrá jubilarse de acuerdo con su empresa, comprometiéndose ésta a contratar a otro trabajador por el tiempo que corresponda hasta cubrir lo que falte para los 65 años del trabajador jubilado.

b) Jubilación parcial y contrato de relevo.

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, y como medida de rejuvenecimiento de las plantillas y relevo generacional se insta a la utilización de la modalidad de jubilación parcial entre los trabajadores del sector. En consecuencia se acuerda la aplicación en las empresas del sector, de los criterios sobre jubilación parcial previstos legalmente en los siguientes términos:

1. – Los trabajadores que pretendan acceder a esta modalidad de jubilación parcial, deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista para el inicio de la jubilación parcial.

2. – Una vez recibido el preaviso, la empresa, constatada la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos legalmente para dicho supuesto de jubilación anticipada, aceptará la tramitación de la solicitud de acuerdo con las previsiones y obligaciones legales, siempre que el trabajador solicitante esté encuadrado entre los grupos IV y VIII, ambos inclusive, de clasificación profesional del convenio. De estar encuadrado entre los grupos 0 a III, ambos inclusive, será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador.

La obligación de aceptación de la tramitación de la solicitud de jubilación parcial contemplada en el punto 2 precedente, será recíproca.

3. – En cualquier caso, se fija como límite máximo de trabajadores en situación de jubilación parcial anticipada en la empresa, el 20% de la plantilla para empresas menores de 50 trabajadores y el 15% para empresas de más de 50 trabajadores; entendiéndose este porcentaje para los trabajadores de los grupos IV al VIII.

4. – El acogimiento a la jubilación anticipada prevista en el apartado a), será incompatible con la previsión de la jubilación regulada en el apartado b). Asimismo operará idéntica incompatibilidad si la opción elegida es la del apartado b) (jubilación parcial) respecto de la opción prevista en el apartado a) (jubilación).

5. – La empresa y el trabajador podrán acordar la prestación continuada de trabajo efectivo en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial mediante la fórmula de concentración del trabajo efectivo en jornada completa.

6. – Hasta que el trabajador/a jubilados parcialmente, se jubilen totalmente o alcancen la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo de conformidad con los requisitos que establezca la legislación vigente sobre la materia en cada momento.



7. – Finalizado el contrato de relevo, el trabajador relevista tendrá derecho a la percepción de una indemnización de un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes, salvo que la empresa le proponga la transformación del contrato en indefinido, acepte o no dicha transformación.

8. – Se ajustará su aplicación a los términos que la legislación vigente en cada momento sobre la materia contemple.

#### CAPÍTULO VII. – PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### *Artículo 32. – Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo III, cuadro de permisos y licencias.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo empleado en consultas médicas, previo aviso y justificación posterior, mediante la entrega a la empresa del justificante médico.

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

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el Registro correspondiente.

##### *Artículo 33. – Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

##### *Artículo 34. – Excedencia voluntaria.*

1. – El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. – Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y



la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. – El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante el primer año de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

*Artículo 35. – Excedencia especial.*

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un periodo de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias. –

1. – En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. – Durante el periodo de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

3. – Los trabajadores excedentes incluidos en expediente de regulación de empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII. – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

*Artículo 36. – Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo de trabajo, tanto sindicales como empresarial, entienden la necesidad de establecer un marco normativo general de intervención en el sector para garantizar que el derecho fundamental a la



igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo, motivo por el que se adhieren voluntariamente a las disposiciones del artículo 107 del VI Convenio colectivo del sector de Derivados del Cemento (código de convenio n.º 99010355011996), que fue suscrito, con fecha 5 de febrero de 2014, de una parte, por la Asociación Nacional de la Industria del Prefabricado de Hormigón (ANDECE), la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y la Federación Empresarial de Derivados del Cemento y Almacenistas de Materiales de Construcción (FEDCAM), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.) y la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), en representación de los trabajadores afectados

CAPÍTULO IX. – DISPOSICIONES VARIAS

*Única.* –

Para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Derivados del Cemento, Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

\* \* \*



## ANEXO I

## DERIVADOS DEL CEMENTO 2015

TABLA SALARIAL I: PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

GRUPOS		Salario Base	Pagas Verano y Navidad	Plus Extrasal.	Cómputo Anual
1	Personal Directivo, Personal Titulado Superior	2.094,01	2.665,15	5,59	<b>31.727,35</b>
2	Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª, Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Encargado General, Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo, Jefe de Compras.	1.953,52	2.491,37	5,59	<b>29.693,91</b>

TABLA SALARIAL II: PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

GRUPOS		Salario Base	Pagas Verano y Navidad	Plus Extrasal.	Cómputo Anual
3	Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización, Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, y Especialista de Oficio.	47,04	1.826,71	5,59	<b>22.091,95</b>
4	Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial de 1ª de Oficio, Inspector de Control, Señalizador y Servicios, Analista de 2ª	43,56	1.698,82	5,59	<b>20.565,97</b>
5	Auxiliar Administrativo, Ayudante Topografía, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2ª de Oficio	42,17	1.647,55	5,59	<b>19.956,08</b>
6	Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.	40,53	1.584,21	5,59	<b>19.230,80</b>
7	Especialista de 2ª, Peón Especializado	39,77	1.558,28	5,59	<b>18.901,54</b>
8	Peón Ordinario, Limpiador/a	39,09	1.521,61	5,59	<b>18.580,00</b>

\* \* \*



ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD CONFORME AL ARTÍCULO 58 DEL CONVENIO GENERAL

Niveles	Importe anual bienio	Importe anual quinquenio	Niveles	Importe anual bienio	Importe anual quinquenio
I - II	721,35	1.009,95	VIII	454,67	638,58
III	672,80	941,88	IX	439,34	602,82
IV	634,34	888,12	X	421,46	592,60
V	533,04	746,25	XI	416,35	582,38
VI	490,43	687,11	XII	408,69	572,16
VII	472,55	664,12			

\* \* \*



## ANEXO III

## CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Sal. base	Pagas Ext.	Com. Ant.	Incent. (1)	Comp. Conven.	Comp. Trab.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	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 en que se acredite el hecho
Enfermedad grave 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	Justificante médico que acredite el hecho



Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Sal. base	Pagas Ext.	Com. Ant.	Incent. (1)	Comp. Conven.	Comp. Trab.	Comp. no sal.	
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 del 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 una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (artículo 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 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 percibida en el mes anterior.

(\*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º 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.