

laboral temporal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para la realización de actividades formativas complementarias de los centros públicos de Educación Infantil y Primaria”.

Por ello, se emplaza a los posibles interesados/as para que puedan personarse, si a su derecho conviniere, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº I de Badajoz, en el plazo de nueve días a contar desde el siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 21 de febrero de 2002.

El Secretario General Técnico,
PEDRO BARQUERO MORENO

CONSEJERÍA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo “Derivados del cemento” de la provincia de Badajoz, expte. 1/2002, de la provincia de Badajoz.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600195, de ámbito Provincial, de Sector, suscrito el 17-12-2001, por la Asociación Provincial de Empresarios de Derivados del Cemento de la Provincia de Badajoz (ASDECE), en representación empresarial, de una parte, y de otra por las Centrales Sindicales M.C.A.-U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); Decreto del Presidente 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (DOE de 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de

competencias en materia laboral (DOE 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer la publicación, en el “Diario Oficial de Extremadura” y en el “Boletín Oficial de la Provincia” de Badajoz del texto del Convenio que figura como anexo de esta Resolución.

Mérida, 29 de enero de 2002.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ

La Asociación Provincial de Empresarios de Derivados del Cemento (ASDECE) y las Centrales Sindicales MCA-UGT, FECOMA-CC.OO., manifiestan y acuerdan:

Que iniciadas las negociaciones encaminadas a la redacción del texto definitivo del Convenio Colectivo de ámbito provincial, éstas han culminado con la firma de dicho Convenio, de conformidad con el siguiente texto:

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio afecta a la ciudad de Badajoz y a todo el territorio de su provincia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio será de aplicación en todas 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 celulo-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 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio será desde su publicación en el primer Boletín Oficial (D.O.E. o B.O.P.) hasta el 31 de diciembre del 2005, salvo las condiciones económicas que retrotraen sus efectos al 1 de enero de 2001.

No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Los conceptos Jornada, su distribución, Incremento Salarial y Prestaciones Complementarias a las de la Seguridad Social tendrán una vigencia distinta a la anteriormente señalada.

CAPÍTULO II.- COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

Todas las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio se someterán a las consideraciones de la Comisión Paritaria, que queda formada por los siguientes miembros:

Comisión social: 1 representante de UGT.
 1 representante de CC.OO.

Comisión económica: 2 representantes de ASDECE.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 5.- FORMA DEL CONTRATO.

La admisión de trabajadores en las Empresas, se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse 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 y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado el trabajador y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la

localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

ARTÍCULO 6.- PERIODO DE PRUEBA.

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

NIVEL II	6 meses
NIVELES III, IV y V	3 meses
NIVELES VI y VII	2 meses
NIVEL VIII	1 mes
RESTO NIVELES	15 días naturales.

2º.- Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel o categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, 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.

3º.- 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.

4º.- 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 7.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.

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.

ARTÍCULO 8.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

1º.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el Art. 17 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.

2º.- Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial.

3º.- 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 9.- CONTRATOS EN PRACTICAS Y DE FORMACIÓN:

Una vez cumplimentado los compromisos que sobre clasificación profesional se contempla en el Art. 26 del Convenio Colectivo General, se procederá al estudio, negociación y firma de los acuerdos que las partes convengan en materia de desarrollo de los contratos formativos y en prácticas.

En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio Colectivo General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el Art. 11 del E.T., salvo las siguientes especiales características:

CONTRATO FORMATIVO.

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

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

a) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio.

b) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) En el caso de cese de 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.

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

ARTÍCULO 10.- 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 Art. 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) Aquél 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 de 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.

— 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, expresarán, 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, (10 días), 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 Art. 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 período 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 11.- PREAVISOS E INDEMNIZACIONES.

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

2.- A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo 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.

CAPÍTULO IV.- NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

ARTÍCULO 12.-

En lo relativo a Movilidad Funcional, trabajo en categorías Superior e Inferior, Movilidad Geográfica, Desplazamientos y Traslados se estará a lo que se determina en los artículos 27 al 36 del Capítulo VI del Convenio General.

CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.- JORNADA.

La Jornada laboral del año 2002 para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales y en computo anual de 1.744, distribuidas de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.

Al objeto de adecuar la jornada laboral anual se declaran festivos y no recuperables en el sector los siguientes días:

— 11 de febrero, que puede ser sustituido por otro día si las fiestas de Carnaval no se celebrasen alrededor de esta fecha.

— 18 de marzo,

— 27 de marzo,

— 16 de agosto,

— 23, 24, 30 y 31 de diciembre.

Un día en la feria o fiesta de cada localidad (como máximo una al año), que será pactada en cada centro de trabajo.

Si alguna de estas fechas coincidiese con una fiesta local, se considerará día festivo no recuperable el inmediato hábil posterior.

Las horas de trabajo que como jornada anual han quedado fijadas anteriormente tendrán en todo caso la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

Las empresas y los trabajadores podrán pactar interrupciones o descanso en el desarrollo de la jornada diaria, de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

CAPÍTULO VI.- ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 14.- REMUNERACIÓN DEL PERSONAL Y REVISIÓN SALARIAL

La remuneración del personal será la que figura en la tabla de niveles y remuneraciones que se incluye como Anexo I.

Respecto a la revisión salarial se estará a lo dispuesto en la Disposición Final Primera del Convenio General, que textualmente dice: “En el supuesto de que a 31 de diciembre de 2001, el Índice de Precio al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en el presente Convenio. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año 2002.

ARTÍCULO 15.- DEVENGO DE SALARIOS.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según la cuantía que se establece en el presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

ARTÍCULO 16.- PAGO DEL SALARIO.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el Anexo III del Convenio General del Sector, quedando, por tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

ARTÍCULO 17.- COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1º.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 28% sobre su salario base.

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

ARTÍCULO 18.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 de la noche y las 6,00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

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

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

— Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros,

serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

— El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

ARTÍCULO 19.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

El devengo de las pagas será:

— 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 es la que se especifica para cada uno de los grupos o niveles en las Tablas 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 20.- COMPLEMENTO DE CONVENIO.

El Complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que figura en las Tablas Anexas.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO NO SALARIAL.

Se entenderán como complemento no salarial las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

El Complemento no Salarial se devengará por día de asistencia al trabajo y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles.

Este Complemento sustituye al Plus Extrasalarial.

ARTÍCULO 22.- ANTIGÜEDAD.

En lo concerniente a la antigüedad se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector.

El importe del bienio se especifica en el Anexo II.

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

ARTÍCULO 23.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

Las dietas y medias dietas se regulan por lo estipulado en el artículo 60 del Convenio General del Sector.

El importe de las mismas es el siguiente:

— Dieta completa: 4.879

— Media dieta: 2.440

Kilometraje: 28 Ptas., que se actualizarán conforme a lo que determine el Ministerio de Economía y Hacienda a efecto del IRPF.

ARTÍCULO 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo trece, 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 38 del Convenio General del Sector.

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 tenga 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 tendrá la 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.

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

Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descanso y retribución a razón de: 1 hora extra equival-

dría a una hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

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.

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 descanso, 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.

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 dos al día, 20 al mes y 80 al año.

ARTÍCULO 25.- VACACIONES Y SU REMUNERACIÓN.

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 período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

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

— Las vacaciones se pueden iniciar cualquier día de la semana, respetándose siempre 21 días laborales.

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 período de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación I.T. de ser aquélla de superior cuantía.

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

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

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

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

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 éste 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 aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

ARTÍCULO 26.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

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 suspensión de pagos, quiebras, 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 hubiese sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

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

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como 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.

1º.- Las Empresas en las que, a su juicio, concurran 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 del Convenio Colectivo.

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 de Interpretación del Convenio Colectivo.

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

1.1. Documentación económica que consistirá en IQS 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 del convenio colectivo 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 dichos acuerdos.

b) En caso de no haber Acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación 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 Acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del Desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación, 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 período 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.

CAPÍTULO VII.- FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 27.- FALTAS, SANCIONES Y EXPEDIENTES CONTRADICTORIOS.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo establecido en los artículos 66, 67 y 68 del Convenio General.

Las sanciones a aplicar serán las que se relacionan en el artículo 70 del Convenio General.

En lo que concierne al Expediente contradictorio se estará a lo dispuesto en el artículo 72 del Convenio General.

CAPÍTULO VIII.- PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 28.- PERMISOS Y LICENCIAS.

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

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.

CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 29.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de 30 horas mensuales retribuidas, avisando con veinticuatro horas de antelación.

El crédito de horas mensuales podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Respecto al Delegado Sindical se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del Convenio General.

CAPÍTULO X.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 30.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas, de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1º.- Las Empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente las Empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aún cuando no superen los 2 meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubieran comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2º.- La duración de esta suspensión no podrá superar los 2 meses en un período de un año para cada trabajador.

3º.- El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

4º.- En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma:

La prestación a percibir por el trabajador, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por el trabajador íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas;

5º.- La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que durante la vigencia del presente convenio se aplicarán nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

6º.- Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

7º.- Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

8º.- La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.

CAPÍTULO XI.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 31.- INDEMNIZACIONES.

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

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento.

b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2001: 5.500.000 de ptas. o 33.056 euros.

Año 2002: 36.051 euros o 6.000.000 ptas.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién 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, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

ARTÍCULO 32.- I.T.

Se abonará al trabajador hasta el 100 por 100 del salario convenio en caso de accidente laboral y enfermedad profesional desde el primer día. Así mismo se abonará el 100 por 100 del salario convenio por IT derivada de enfermedad cuando requiera hospitalización. En caso de enfermedad común se abonará al trabajador el 100 por 100 del salario convenio desde el 7º día de baja y hasta el cumplimiento de los 18 meses.

Este concepto podrá ser objeto de negociación anualmente.

ARTÍCULO 33.- JUBILACIÓN FORZOSA.

Todo el personal afectado por el presente Convenio y con diez años de antigüedad mínima podrá acogerse a los beneficios de jubilación voluntaria que se establecen el presente Convenio, que son:

— Desde sesenta a sesenta y un años, ocho mensualidades y veinte días según convenio.

— Desde sesenta y uno a sesenta y tres años, siete mensualidades y veinte días según convenio. Desde sesenta y tres a sesenta y cuatro años, seis mensualidades y veinte días según convenio.

— Dichos complementos de jubilación voluntaria no serán aplicables a los trabajadores mayores de 64 años.

Si se produjesen algunas modificaciones legales en la edad de jubilación forzosa, estas escalas de indemnizaciones se reducirán en el mismo número.

Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, y con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla o cuando alcancen la carencia.

CAPÍTULO XII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 34.- COMPROMISO DE DESARROLLO

Se estará a lo dispuesto en el artículo 73 del Convenio General.

ARTÍCULO 35.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas afectadas tienen la obligación de entregar a todos los trabajadores trajes (buzos), mono cada seis meses, botas de

seguridad o el calzado que se requiera para determinados trabajos.

Para retirar nuevas botas o calzado, será necesario entregar el usado.

En aquellos trabajos que por sus circunstancias requieran un equipo más se les dará.

Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores en período estival camisa y pantalón, en lugar de buzo.

ARTÍCULO 36.- PRESCRIPCIÓN FACULTATIVA Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Las empresas acoplarán, en caso de prescripción facultativa, al trabajador a otro puesto de trabajo existente que fuese adecuado a su nueva condición física, respetándole en todo caso la remuneración que le corresponda. Todo ello se hará con el consentimiento del representante de los trabajadores.

Igualmente las empresas y los representantes de los trabajadores respecto a los reconocimientos médicos se circunscriben a lo que se determina en la legislación vigente y al desarrollo que se haga con motivo del convenio General del Sector.

CAPÍTULO XIII.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 37.- FINIQUITOS.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como ANEXO III a este convenio. La Confederación Nacional de la Construcción editará y proveerá de ejemplares a todas las Organizaciones Patronales Provinciales.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Organización Patronal correspondiente, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

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

CAPÍTULO XIV.- LEGISLACION SUPLETORIA.

ARTÍCULO 38.- LEGISLACION APLICABLE.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el convenio General del Sector de Derivados del Cemento y demás disposiciones vigentes en cada momento.

CAPÍTULO XV.- ASEC

ARTÍCULO 39.- COMPROMISO DE ADHESIÓN SOBRE EL A.S.E.C.

Con independencia de lo previsto en el capítulo 16 del Convenio General las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito por las Organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Centrales Sindicales de UGT y CC.OO.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las Tablas Salariales que se adjuntan como ANEXO I fueron firmadas por ambas partes en la reunión celebrada el día 24 de julio de 2001 y publicadas en el Diario Oficial de Extremadura nº 97, de 21 de agosto.

ACUERDOS ADOPTADOS CON MOTIVO DE REQUERIMIENTO DE SUBSANACIÓN

PRIMERO.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

La denuncia del Convenio se hará por alguna de las partes signatarias con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o de el de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura.

SEGUNDO.- ADHESIÓN A LA ASEC

En el artículo 39 hay que añadir la siguiente frase:

“Así como el firmado en la Comunidad Autónoma de Extremadura por la Confederación Regional de Empresarios (CREEX) y las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.”

TABLAS SALARIALES DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE BADAJOZ AÑO 2001

CATEGORÍAS Y NIVELES	SALARIO BASE MES	EXTRAS JUNIO Y NAVIDAD	PLUS SALARIAL	PLUS NO SALARIAL	VACACIONES	HORAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
II Titulado Superior	163.830	163.830	509	177	174.393	1.770	2.453.783 Pts.
III Jefe Admón. 1ª	137.883	137.883	509	177	148.572	1.502	2.091.970 Pts.
IV Encargado General	134.025	134.025	509	177	144.714	1.462	2.037.961 Pts.
V Delineante Superior	130.379	130.372	509	177	141.068	1.425	1.986.920 Pts.
VI Encargado de Obras	127.883	127.883	509	177	138.572	1.399	1.951.976 Pts.
VII Capataz	125.522	125.522	509	177	136.211	1.374	1.918.922 Pts.
VIII Oficial de 1ª	123.484	123.484	509	177	134.177	1.352	1.890.385 Pts.
IX Oficial de 2ª	121.462	121.462	509	177	132.151	1.333	1.862.073 Pts.
X Ayudante	119.548	119.548	509	177	130.237	1.314	1.835.287 Pts.
XI Peón Especialista	117.546	117.546	509	177	128.235	1.292	1.807.257 Pts.
XII Peón Ordinario	115.646	115.646	509	177	126.335	1.271	1.780.655 Pts.
CONTRATOS FORMATIVOS	119.548	119.548	509	177	130.237		1.835.287 Pts.
CONTRATO EN PRACTICAS	119.548	119.548	509	177	130.237		1.835.287 Pts.

DIETA COMPLETA:	4.879 PTS.
MEDIA DIETA:	2.440 PTS.

- El valor de las horas extras y de las vacaciones arriba referidos serán considerados como valores mínimos, ya que los mismos han sido calculados sin tener en cuenta la antigüedad y cualquier otro concepto salarial que estuviese percibiendo el trabajador, todo ello en cumplimiento de lo estipulado en el Convenio General (Artículo 55-2, Vacaciones).

TABLAS SALARIALES DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE BADAJOZ AÑO 2001 (En Euros)

CATEGORÍAS Y NIVELES	SALARIO BASE MES	EXTRAS JUNIO Y NAVIDAD	PLUS SALARIAL	PLUS NO SALARIAL	VACACIONES	HORAS EXTRAS	SALARIO ANUAL
II Titulado Superior	984,64	984,64	3,06	1,06	1.048,12	10,64	14.747,53 E.
III Jefe Admón. 1ª	828,69	828,69	3,06	1,06	892,94	9,03	12.572,99 E.
IV Encargado General	805,51	805,51	3,06	1,06	869,75	8,79	12.248,39 E.
V Delincante Superior	783,55	783,55	3,06	1,06	847,84	8,56	11.941,63 E.
VI Encargado de Obras	768,59	768,59	3,06	1,06	832,83	8,41	11.731,61 E.
VII Capataz	754,40	754,40	3,06	1,06	818,64	8,26	11.532,95 E.
VIII Oficial de 1ª	742,15	742,15	3,06	1,06	806,42	8,13	11.361,44 E.
IX Oficial de 2ª	730,00	730,00	3,06	1,06	794,24	8,01	11.191,28 E.
X Ayudante	718,50	718,50	3,06	1,06	782,74	7,90	11.030,30 E.
XI Peón Especialista	706,47	706,47	3,06	1,06	770,71	7,77	10.861,83 E.
XII Peón Ordinario	695,05	695,05	3,06	1,06	759,29	7,64	10.701,95 E.
Contrato Formativos	718,50	718,50	3,06	1,06	782,74		11.030,30 E.
Contrato en prácticas	718,50	718,50	3,06	1,06	782,74		11.030,30 E.

Dieta completa:	29,39 E.
Media dieta:	14,69 E.

- El valor de las horas extras y de las vacaciones arriba referidos serán considerados como valores mínimos, ya que los mismos han sido calculados sin tener en cuenta la antigüedad y cualquier otro concepto salarial que estuviese percibiendo el trabajador, todo ello en cumplimiento de lo estipulado en el Convenio General (Artículo 55-2. Vacaciones).

ANEXO I I

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

NIVELES	A	B	C	D	E	F	G	H
II	6.222	8.711	64,81	90,74	87.108	121.954	907,38	1.270,35
III	5.105	7.147	53,18	74,45	71.470	100.058	744,48	1.042,27
IV	4.901	6.862	51,05	71,48	68.614	96.068	714,73	1.000,71
V	4.802	6.722	50,02	70,02	67.228	94.108	700,29	980,29
VI	4.729	6.620	49,26	68,96	66.206	92.680	689,65	965,42
VII	4.633	6.486	48,26	67,56	64.862	90.804	675,65	945,88
VIII	4.531	6.343	47,20	66,07	63.434	88.802	660,77	925,02
IX	4.432	6.204	46,17	64,63	62.048	86.856	646,33	904,75
X	4.411	6.176	45,95	64,33	61.754	86.464	643,27	900,67
XI	4.291	6.007	44,70	62,57	60.074	84.098	625,77	876,02
XII	4.237	5.932	44,14	61,79	59.318	83.048	617,90	865,08

A) Valor del Bienio Mensual por 14 Pagas Anuales en Pesetas.

B) Valor del Quinquenio Mensual por 14 Pagas Anuales en Pesetas.

C) Valor del Bienio Mensual por 14 Pagas Anuales en Euros.

D) Valor del Quinquenio Mensual por 14 Pagas Anuales en Euros.

E) Valor del Bienio Anual en Pesetas.

F) Valor del Quinquenio Anual en Euros.

RECIBO FINIQUITO

D. _____
que ha trabajado en la Empresa _____
desde _____ hasta _____
con la categoría de _____
declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ ptas.
en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado, por los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En _____ a ____ de _____ de _____

El trabajador (1)...usa su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales, a contar desde la fecha de su expedición por _____

Fecha de la expedición,

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO IV
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 nueros, 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 nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado 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 1 hora o dos fracciones de ½ hora reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Art. 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior