

RESOLUCION de 4 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Derivados del Cemento», de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «DERIVADOS DEL CEMENTO», de ámbito provincial, de Sector, suscrito el día 26-12-96 por la Asociación ASDECE, como representación empresarial de una parte, y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 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) (B.O.E. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95). Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y art. 3, apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Junta de Extremadura, sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 3/97, código informático 0600195, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su 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, 4 de marzo de 1997.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO PARA LA PROVINCIA DE BADAJOZ

La Asociación de Empresarios de Derivados del Cemento (ASDECE) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, 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:

ARTICULO 1.º - AMBITO DE APLICACION: El presente Convenio afecta a la ciudad de Badajoz y a todo el territorio de su provincia.

ARTICULO 2.º - AMBITO 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 pomez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

ARTICULO 3.º - AMBITO TEMPORAL: La duración del presente Convenio será de cinco años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2000, con la excepción de aquellos conceptos que sean objeto de revisión anual.

ARTICULO 4.º - COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION: 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 siguiente miembros:

Comisión Social: D. Elías Mateos (FEMCA-UGT) y D. Mateo Guerra (FECOMA-CC.OO.)

Comisión Económica: D. Justo Jiménez (FORTE, S.A.) y D. José Cidoncha (NERVION GUADIANA, S.A.)

Esta Comisión fija su domicilio en la ciudad de Badajoz, C/. Sinfriano Madroño, n.º 27, 1.º D.

ARTICULO 5.º - FORMA DEL CONTRATO: La admisión de trabajadores en las Empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, 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.

ARTICULO 6.º - PERIODO DE PRUEBA: 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

Durante el período 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.

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.

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

ARTICULO 7.º - CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO: A) A tenor de lo dispuesto en el art 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2546/1994 que lo desarrolla, 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.

—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 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.

—A la finalización de la obra o servicio, los trabajadores contratados al amparo de la presente modalidad contractual percibirán por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 4,5% de los salarios de convenio devengados durante la duración de dicha obra o servicio.

ARTICULO 8.º - CONTRATO EN PRACTICAS: En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio General del Sector la modali-

dad de contrato en prácticas serán de aplicación para dicha modalidad la regulación general y los salarios mínimos fijados en el presente Convenio.

ARTICULO 9.º - CONTRATO DE APRENDIZAJE: Los Salarios de dicha modalidad contractual son los que se contemplan en la tabla Anexa para el 1.º, 2.º y 3.º año de contrato.

ARTICULO 10.º - CONTRATOS PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACION DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS:

1.º - De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1991 de 24 de marzo, y el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 30 meses trabajados dentro de un periodo de 36 meses.

Durante el periodo intertemporal de 36 meses podrán, al amparo de la misma modalidad contractual, suscribirse más de un contrato de la misma naturaleza, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a los efectos de la duración máxima de 30 meses dentro del periodo de 36, salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de más de 6 meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación.

2.º - Los contratos de duración inferior a 6 meses podrán prorrogarse cuantas veces las partes acuerden, dentro de este periodo máximo, sin limitación temporal alguna. A partir de los 6 primeros meses las prórrogas posibles serán todas de 6 meses, excepto una que podrá ser de duración inferior y la última cuya duración podrá ajustarse a las necesidades temporales para completar los 30 meses de duración.

3.º - Indemnizaciones:

a) Si agotados los seis primeros meses de contrato, se prorroga el mismo por una duración mínima de 18 meses adicionales ininterrumpidos, y en una sola prórroga, a la finalización del contrato la indemnización a abonar al trabajador será de 18 días de salario por año de trabajo o parte proporcional.

b) Si agotados los seis primeros meses de contrato, las prórrogas fueron inferiores al término señalado en el supuesto a), o se llevarán a cabo sucesivos contratos en las condiciones recogidas en el apartado 1.º la indemnización a la finalización del contrato o de cada uno de los múltiples posibles contratos será de 20 días de salario por año trabajado o parte proporcional. En caso de diversidad de contratos, la indemnización será liquidada al finalizar cada uno de ellos.

c) Si la duración del contrato no supera cuatro meses, el mismo estará exento de obligación indemnizatoria.

4.º - Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán referencia expresa al presente artículo.

5.º - Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse hasta los 30 meses y con las condiciones del presente artículo.

ARTICULO 11.º - DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA. Será perceptivo 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.

ARTICULO 12.º - TRABAJOS EN CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR.

EN CATEGORIA SUPERIOR: Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar puesto de una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los casos de sustitución por servicio militar o social sustitutorio, incapacidad temporal, permisos y excedencia forzosa, en cualquier caso este plazo no podrá exceder de 18 meses, salvo la excedencia forzosa, que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior categoría que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

EN CATEGORIA INFERIOR: La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a

la suya por el tiempo imprescindible, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

ARTICULO 13.º - DESPLAZAMIENTOS. Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A = Hasta 15 días
- B = De 16 a 30 días
- C = De 30 a 90 días
- D = Más de 90 días

LUGAR DE DESPLAZAMIENTO

	A	B	C	D	
Dentro de la misma provincia	SP	24	72	120	horas
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	120	
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72	120	

(SP= sin preaviso)

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convenirán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etcétera.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que procedan.

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

ARTICULO 14.º - TRASLADOS. Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el 3.º año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

El trabajador trasladado, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el Anexo II

Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho alternativamente a:

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado, o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este artículo.

En materia de movilidad geográfica no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este artículo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

En otros supuestos de traslados:

1.º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden.

2.º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y representantes de los trabajadores acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este artículo.

ARTICULO 15.º - JORNADA LABORAL. La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será de 40 horas semanales y en cómputo anual de 1.776, distribuidas de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.

Al objeto de adecuar la jornada laboral anual las empresas y los trabajadores fijarán con carácter obligatorio y de común acuerdo para 1996 el disfrute de dos días de descanso retribuidos y no recuperables.

Se declaran igualmente festivos y no recuperables en el sector los días 16 de agosto, 9, 23, 24 y 31 de diciembre.

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 descansos 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.

ARTICULO 16.º - 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 anterior, 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 tendrán 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 equivaldría 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.

ARTICULO 17.º - REMUNERACION DEL PERSONAL. La remuneración del personal será la que figura en la tabla de niveles y remuneraciones que se incluye como Anexo.

ARTICULO 18.º - 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.

ARTICULO 19.º - 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 periodos 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.

ARTICULO 20.º - COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD.

1.º 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.

2.º 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.

3.º 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.

ARTICULO 21.º - COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD. Las horas trabajadas durante el periodo 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 periodo nocturno tengan 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 periodo 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 periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

ARTICULO 22.º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Los Convenios colectivos de ámbito inferior adaptarán la estructura de dichos complementos, de acuerdo con los siguientes criterios:

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

—Devengo de 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 es la que se especifica para cada uno de los grupos o niveles de las tablas Anexas, incrementadas, 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.

ARTICULO 23.º - 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 eleborarán el Plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

—Podrá excluirse como periodo 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 periodos. Uno de ellos, que en todo caso no será inferior a 11 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 periodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de 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 periodo 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 aquella de superior cuantía.

Con la denominación de vacaciones se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el periodo 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 aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

ARTICULO 24.º - PLUS SALARIAL. El Plus salarial 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.

ARTICULO 25.º - PLUS EXTRASALARIAL. El Plus extrasalarial se devengará por día de asistencia al trabajo y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles.

Este plus sustituye al Plus de Transporte.

ARTICULO 26.º - ANTIGÜEDAD. En lo que concierne a la antigüedad se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector.

ARTICULO 27.º - DIETAS. 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: 4.205.

—Media dieta : 2.104.

ARTICULO 28.º - CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACION DEL REGIMEN SALARIAL DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

Necesariamente los convenios colectivos provinciales incorporan, como texto normativo, la siguiente cláusula de inaplicación de incrementos salariales en su correspondiente unidad de negociación.

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 hubiera 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 pro-

ducida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento

1.º - 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 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 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 acuerdos 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 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.

ARTICULO 29.º - 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 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.

ARTICULO 30.º - PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias que se acompaña en el Anexo II de este Convenio.

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.

ARTICULO 31.º - REPRESENTACION 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 periodos de hasta 3 meses.

ARTICULO 32.º - SUSPENSION 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:

1.º - Las Empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo cuando concurren 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 ésta 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.

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

3.º - 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.

4.º - 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.

5.º - 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.

6.º - 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.

7.º - 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.

8.º - 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.

ARTICULO 33.º - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

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:

—1996.....	4.000.000 Ptas.
—1997.....	4.250.000 Ptas.
—1998.....	4.500.000 Ptas.
—1999.....	4.750.000 Ptas.
—2000.....	5.000.000 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, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

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

ARTICULO 34.º - JUBILACION VOLUNTARIA Y 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 establece en 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.

ARTICULO 35.º - 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 periodo estival camisa y pantalón, en lugar de buzo.

ARTICULO 36.º - PRESCRIPCION FACULTATIVA.

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 de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 37.º - RECONOCIMIENTOS MEDICOS.

Las empresas y los representantes legales de los trabajadores gestionarán en los Servicios Técnicos del Gabinete Provincial de Seguridad e Higiene una revisión o chequeo anual para todos los trabajadores de cada empresa, atendiendo a que la práctica de tal revisión se acomode a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de que en supuestos trabajos tóxicos, nocivos o peligrosos, pueda reducirse la frecuencia de la revisión a un semestre. Todo ello siempre que se desplacen los Servicios Medicos al Centro de Trabajo o localidad donde estén ubicados.

ARTICULO 38.º - 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.

ARTICULO 39.º - REVISION SALARIAL.

Se estará a lo dispuesto en la Disposición Final primera del Convenio General.

ARTICULO 40.º - INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Se abonará al trabajador hasta el 100 por 100 del salario convenio en caso de accidente laboral desde el primer día. Asimismo se abonará el 100 por 100 del salario convenio por I.L.T. derivada de

enfermedad cuando requiera hospitalización. En caso de enfermedad común se abonará al trabajador el 100 por 100 del salario convenio desde el séptimo día de baja y hasta el cumplimiento de los dieciocho meses. Las partes se comprometen a impedir el cobro fraudulento de los complementos de enfermedad recurriendo, si es necesario, a los servicios competentes en la materia de Administración Pública.

ARTICULO 41.º - 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.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE BADAJOZ.

AÑO 1996.

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS</u>
NIVEL II	129.756	129.756
" III	107.239	107.239
" IV	103.632	103.632
" V	101.146	101.146
" VI	99.398	99.398
" VII	97.486	97.486
" VIII	95.624	95.624
" IX	93.808	93.808
" X	92.071	92.071
" XI	90.807	90.807
" XII	89.498	89.498

APRENDICES

	<u>SALARIO BASE</u>	<u>GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS</u>
1er. Año de Contrato	70.356	70.356
2º. Año de Contrato	79.737	79.737
3er. Año de Contrato	89.118	89.118

PLUS DE ASISTENCIA:	429
PLUS EXTRASALARIAL:	152

ANEXO II

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MAXIMO	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 (Artº 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

ANEXO III



CONFEDERACION
NACIONAL DE LA
CONSTRUCCION

DIEGO DE LEON, 50 - PLANTA 2.ª
TELEFONOS 561 97 15 - 562 45 85
FAX 561 52 69 - 28006 MADRID

E N.º 0035517

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 dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos 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.

_____ a _____ de _____ de _____

El trabajador (1)... usa de su derecho a
que esté presente en la firma un repre-
sentante legal suyo en la empresa.

(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.