



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 5 de agosto de 2014, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Derivados del Cemento en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de Convenio Colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector Derivados Cemento (expediente C-016/2014, código 33000335011980), a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 1 de julio de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 5 de agosto de 2014.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2014-14169.

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ASTURIAS (2014-2016)

ÍNDICE

Acta de otorgamiento

Art. 0.—Determinación de partes y eficacia Convenio.

Art. 1.—Ámbito de aplicación.

Art. 2.—Vigencia y duración.

Art. 3.—Remisión.

Art. 4.—Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Art. 5.—Jornada.

Art. 6.—Horas extraordinarias.

Art. 7.—Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Art. 8.—Nocturnidad.

Art. 9.—Festivos y descansos.

Art. 10.—Vacaciones.

Art. 11.—Permisos y licencias.

Art. 12.—Retribuciones y revisión salarial.

Art. 13.—Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

Art. 14.—Gratificaciones extraordinarias.

Art. 15.—Antigüedad consolidada.

Art. 16.—Dietas y kilometraje.

Art. 17.—Ropas de trabajo y herramientas.

Art. 18.—Complementos por incapacidad temporal.

Art. 19.—Jubilación.

Art. 20.—Cartilla profesional.

Art. 21.—Seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 22.—Comisión paritaria.

Art. 23.—Acción sindical.



- Art. 24.—Póliza de seguros.
- Art. 25.—Contratación.
- Art. 26.—Clasificación profesional.
- Art. 27.—Mujer trabajadora.
- Art. 28.—Sometimiento al AISECLA.
- Disposición transitoria 1.ª
- Disposición transitoria 2.ª
- Anexo I. Salario hora ordinaria.
- Anexo II. Tablas salariales.
- Anexo III. Modelo de finiquito.

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ASTURIAS 01/07/2014 AL 31/12/2016
ACTA DE OTORGAMIENTO

En Oviedo, a 1 de julio de 2014, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento, con la asistencia de las siguientes

Representaciones:

Por la parte económica:

- Cámara Patronal de Derivados del Cemento
- D. Gilberto San Martín Vázquez
- D. Rafael Rocas Arbesú
- D. José Antonio Miranda Cabezón

Por la parte social:

- FECOMA-CC.OO.
- D. José Antonio Carvalho Pinto
- D. Jesús Fernández Losa
- D. Héctor García Carneiro
- D. José Ramón Solís Calderón

Asesor:

- D. Manuel Hortensio Mortera Llana

MCA-UGT.

- D.ª Nerea Monroy Rosal
- D. Lorenzo Piquero González
- D.ª Pilar Iglesias García

Asesor:

- D.ª Mónica Alonso García

Y como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes,

ACUERDAN

Reconocerse mutua capacidad legal para suscribir, en todo su ámbito y extensión, el siguiente texto del Convenio Colectivo.

Artículo 0.—*Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.*

- 1.—Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.2, en relación con el 88.1, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:
 - a) La Cámara Patronal de Derivados del Cemento, como representante estatutariamente de los empleadores.
 - b) Las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT), que cuentan con la legitimación suficiente, en representación del personal empleado.
- 2.—El Convenio Colectivo es suscrito por todas las partes mencionadas anteriormente. El presente Convenio Colectivo es de eficacia general.

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula, con carácter de norma prioritaria y preferente las relaciones laborales de las empresas o centros de trabajo dedicados a la fabricación de artículos de derivados del cemento, en el Principado de Asturias, y el personal dependiente de las mismas.



Artículo 2.—*Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de julio de 2014, finalizando el 31 de diciembre de 2.016.

Las partes firmantes dejan constancia de que el anterior Convenio 2011-2012, ha estado vigente hasta el 30 de junio de 2014 en virtud de las prórrogas acordadas.

Una vez extinguido el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año si por cualquiera de las partes, y por escrito, no se denuncia su resolución con, al menos, 1 mes de antelación a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3.—*Remisión.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (C.C.G.D.C.) y en la legislación vigente.

Artículo 4.—*Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

Las remuneraciones establecidas en este Convenio, sustituyen y compensan, en su conjunto, a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, ya lo fuera en virtud del VI C.C.G.D.C. y disposiciones legales concordantes, pacto individual o colectivo o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución en cómputo anual.

Artículo 5.—*Jornada.*

En aplicación de los acuerdos tomados por la Comisión negociadora del VI Convenio General sobre el art. 34 del VI Convenio General de Derivados del Cemento, la jornada anual durante toda la vigencia del Convenio será de 1.736 horas.

Según el art. 34 apartado H del VI C.G.D.C., se establece la obligación de las empresas de exponer en lugar visible el calendario pactado.

A efectos de adaptación de la jornada anual computarán 21 días laborables en el período vacacional.

Como norma general la jornada semanal será de 40 horas, distribuidas de lunes a sábado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 del VI C.C.G.D.C. sobre distribución irregular de la jornada.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en el sistema de turnos no se verán afectados por la distribución irregular de la jornada mientras se encuentren en esta situación.

En cuanto a descansos se estará a los usos y costumbres de cada empresa, respetándose la jornada pactada.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo VII del VI C.C.G.D.C.

Artículo 6.—*Horas extraordinarias.*

Se acuerda:

- 1.— Suprimir totalmente las horas extraordinarias habituales.
- 2.— Realizar las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en casos excepcionales de riesgo de pérdidas de materias primas.
- 3.— Realizar las horas extraordinarias de carácter estructural, entendiéndose como tales las siguientes:
 - Las motivadas por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate, o mantenimiento, todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.
- 4.— La compensación que percibirá el trabajador por la realización de horas extraordinarias se hará con respecto a los siguientes criterios:
 - A) Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.
 - B) Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.
 - C) Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.
- 5.— De la realización de las horas extraordinarias se informará mensualmente por escrito al Comité o Delegados de Personal, así como de su cómputo y distribución entre las plantillas.
- 6.— Se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 54 del VI C.C.G.D.C.



Artículo 7.—*Toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

- 1.— A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas, o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 30% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado. Si se dan dos circunstancias a la vez, se abonará el 40% en las condiciones citadas.
- 2.— Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que queden 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.— 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 8.—*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 30% del Salario Base que corresponda según las tablas salariales.

El Complemento de Nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas, si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior 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, los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para realizar 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 9.—*Festivos y descansos.*

Para hacer efectiva la jornada anual prevista en el artículo 5 de este Convenio, en 2014 se considerarán festivos, abonables y no recuperables los días: 03 de marzo, 21 de abril, 02 de mayo, 09 de junio, 23 de junio, 14 de julio, 29 de agosto, 10 de octubre, 24 de diciembre, 26 de diciembre y 31 de diciembre.

Con el objeto de dar cumplimiento a la jornada anual en aquellos Municipios donde la fiesta local coincida con alguna de las estipuladas anteriormente, esta será trasladada al día siguiente laborable.

Artículo 10.—*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 llega 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 laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

RETRIBUCIÓN

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



- 2.—El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
- 3.—Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 4.—Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- 5.—A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 11.— *Permisos y licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 7 días por fallecimiento del cónyuge, si existiera convivencia.
- c) 4 días, que podrán ampliarse hasta un total de 5, en ambos casos naturales, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del Principado de Asturias, en los casos de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijo, padre o madre y hermanos de uno u otro cónyuge, o fallecimiento de hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge y hermanos. Si se diera la circunstancia de que en los cuatro días de licencia no hubiera suficientes hábiles para el trámite administrativo objeto de la misma, se aumentaría ésta en 1 día.
- d) Durante 2 días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de nietos, abuelos, primos carnales, tíos y sobrinos de ambos cónyuges, que podrán ampliarse hasta cinco días (en ambos casos naturales) cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del Principado de Asturias.
- e) Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley.
- h) Durante el período de preaviso de quince días preceptivos en los ceses de personal fijo de obra, se autorizará al trabajador para que disponga de una licencia de quince horas retribuidas, con el fin de buscar nuevo empleo, pactándose entre trabajador y empresa su distribución.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo necesario para ir al médico o al especialista, así como para hacer las pruebas clínicas que estos soliciten.
- k) Por el tiempo necesario cuando el trabajador/a tenga que acompañar a un hijo menor de 14 años o a un familiar que conviva con él/ella, que se encuentre impedido, para acudir a la consulta médica.
- l) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- m) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de reducción de jornada retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.
- n) Un día por matrimonio de hijo.

A efectos de permisos retribuidos tendrán la misma consideración de cónyuge las parejas de hecho.

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

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el art. 75 del VI C.C.G.D.C.

Artículo 12.— *Retribuciones y revisión salarial.*

Se establece una tabla salarial para la jornada laboral ordinaria, que será para cada trabajador la que corresponda a su categoría profesional, según tabla anexa.

Se establece un plus de asistencia, cotizable, por día efectivamente trabajado, incluyéndose los sábados para estos efectos.

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



Se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII del VI C.C.G.D.C.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio serán de:

Sobre las tablas definitivas del 2012 se aplicará una actualización del 0,2%. La cantidad así obtenida por cada grupo profesional conformará la tabla salarial definitiva del 2013. Ésta revisión no conllevará pago de atrasos desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013 y, de acuerdo al VI C.C.G.D.C., tendrá efectos desde el 1 de enero de 2014, independientemente de la vigencia del Convenio.

Para la actualización salarial del año 2014 y sucesivos hasta fin de Convenio, se procederá del modo siguiente: Una vez conocido el incremento del PIB correspondiente al año de la revisión, las tablas salariales definitivas del año anterior se incrementarán en los porcentajes que se citan a continuación con efectos de 1 de enero del año revisado.

- Si el incremento del PIB se sitúa entre el 00.00% y el 1.00% el incremento salarial será del 0.20%.
- Si el incremento del PIB se sitúa entre el 1.01% y el 1.50% el incremento salarial será del 0.40%.
- Si el incremento del PIB se sitúa entre el 1.51% y el 2.00% el incremento salarial será del 0.60%.
- Si el incremento del PIB es superior al 2.00%, el incremento salarial será del 1%.

Los atrasos generados por estos incrementos, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, se pagarán en la nómina del mes siguiente al acuerdo.

Artículo 13.—*Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, en este Convenio se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hubieran establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

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

Artículo 14.—*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.

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 niveles en la tabla salarial anexa, 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 15.—*Antigüedad consolidada.*

Como consecuencia de la abolición del concepto de antigüedad, se establecen en este Convenio las tablas de "Antigüedad Consolidada".

El concepto de Antigüedad Consolidada estará integrado por la suma de las cantidades que el trabajador venga percibiendo por concepto de antigüedad y la parte que tuviera devengada y no cobrada a 12-12-96.

Artículo 16.—*Dietas y kilometraje.*

Las dietas se abonarán según la Ley en vigor, y tendrán la cuantía de 37,92 euros la completa y de 11,34 euros la media dieta.

Cuando por necesidad de la Empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo normal o habitual a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado en caso de que no existiera otro servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la Empresa.

Si la Empresa y el trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquella deberá dar por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad de 0,39 euros/km.

Artículo 17.—*Ropas de trabajo y herramientas.*

Las Empresas entregarán al personal a su servicio dos monos o buzos, así como dos pares de zapatos apropiados al año, en forma periódica cada seis meses, o más prendas en caso de necesidad, entregando previamente las deterioradas, así como en verano una chaqueta y un pantalón.

Asimismo, facilitarán los medios de protección y seguridad personal, los cuales deberán ser utilizados por los trabajadores en cumplimiento de la legislación vigente.

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores las herramientas que precisen para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 18.—*Complementos por incapacidad temporal.*

En los supuestos de I.T. derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los períodos de hospitalización derivados, tanto de enfermedad común como de accidente no laboral, las Empresas abonarán desde el primer día un complemento sobre lo que abona la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del Salario del Convenio. Igual complemento se abonará en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común cuando ésta tenga la consideración de grave. En caso de discrepancia entre el trabajador y la Empresa sobre la gravedad de la enfermedad dictaminará con carácter vinculante un facultativo de la zona designado de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

En el resto de los supuestos de I.T. derivados de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán desde el quinto día de baja un complemento sobre lo que abona la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del Salario de Convenio siempre que el índice de absentismo que a continuación se define en el apartado A) de este artículo, sea igual o inferior al 3% tomando como media los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes).

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

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

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control. Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Caso de no existir Representantes Legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio.

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



Artículo 19.—*Jubilación.*

Aquellos trabajadores que voluntariamente se jubilen en las empresas percibirán las siguientes indemnizaciones:

Jubilación voluntaria a partir de los 63 años: 1.361,90 €.

Jubilación parcial-Contrato de relevo:

Aquellos trabajadores que de acuerdo al RD 5/2013 cumplan con los requisitos para optar a la jubilación parcial, podrán acceder a ella siempre que sean sustituidos en las condiciones marcadas en dicho RD.

Será necesario el preaviso del trabajador con una antelación de tres meses para poder acogerse a ese derecho.

La empresa celebrará en tal supuesto un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de trabajo de duración determinada, al objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente.

Si durante la vigencia de este Convenio, el gobierno modificara total o parcialmente la legislación vigente, trabajador y empresario podrán acogerse, de mutuo acuerdo, a lo que se legisle en relación a esta materia.

Artículo 20.—*Cartilla Profesional.*

Las Empresas vendrán obligadas a entregar una Cartilla Profesional a cada trabajador, cuyo modelo será el aplicado para el sector de la construcción en el Principado de Asturias en su Convenio Colectivo.

Artículo 21.—*Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo.*

Los Delegados de Prevención, que serán elegidos de acuerdo a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán asistir una vez al año a cursillos referentes a esta materia que no excedan de 5 días de duración, abonando las empresas la totalidad de los salarios del Convenio. Sus funciones serán las de promover, en el seno de la empresa, la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas de eliminación de riesgos de enfermedad profesional o accidente, que deberán tenerse en cuenta por la Empresa. También velarán por el cumplimiento por parte de la Empresa, del reconocimiento médico, que con carácter anual deben realizar los trabajadores, así como la creación de puestos de trabajo para los trabajadores con capacidad disminuida.

Las empresas estarán obligadas a facilitar que todos los trabajadores afectados por este Convenio lleven a cabo un reconocimiento médico anual adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito y tendrán carácter secreto, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica como jornada laboral.

Asimismo, las partes firmantes de este Convenio, asumen lo que en esta materia se regula, en el Capítulo X del VI C.C.G.D.C..

Artículo 22.—*Comisión paritaria.*

a) Composición.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, que está integrada por las siguientes personas:

Por parte social:

1 miembro de FECOMA-CC.OO. y 1 de MCA-U.G.T.

Por parte económica:

2 miembros de la Cámara Patronal de Derivados del Cemento.

A efectos de notificaciones, se fija, indistintamente, el domicilio de esta Comisión, en Cámara Patronal de Derivados del Cemento, c/ Pacita Vigil, n.º 5, entresuelo, oficina B, 33510, Pola de Siero; MCA UGT, Pza. Gral. Ordóñez, 1, 3.º, 33005, Oviedo; FECOMA-CC.OO., c/ Santa Teresa, 15, 2.º, 33005, Oviedo.

Será Secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente en una u otra de las representaciones, social o económica. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez, la conformidad de la mitad más uno de los vocales.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes al Convenio y su ámbito, y serán comunicados a todo el sector.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se comprometen a intentar una mediación previa, y en caso de que no surta efecto someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el Capítulo XVI del VI C.C.G.D.C.

b) Funciones.

Serán las siguientes:

- 1.—Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- 2.—Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se derivan de la implantación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- 3.—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.—Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.



- 5.—Cuántas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.
- 6.—Sometimiento a la misma de la discrepancia que pudiere darse en el procedimiento de inaplicación de condiciones laborales del art. 82.3 y 41.4 del E.T.
- 7.—Adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En caso de modificaciones deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de miembros legitimados en cada Organización, Aunque no hayan sido firmantes del Convenio. En este supuesto, el acuerdo de adaptación o modificación del Convenio deberá acordarse por mayoría absoluta de cada una de las partes, empresarial y sindical.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones jurídico-administrativas o contenciosas previstas en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión que se reunirá como mínimo cada dos meses, deberá dar contestación a las reclamaciones que se presenten en relación con la interpretación de las cláusulas del Convenio, en el plazo máximo de quince días.

Artículo 23.—*Acción sindical.*

En cuanto a los derechos, garantías y funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se estará a lo establecido en el presente Convenio y, en su defecto, a la legislación vigente.

- 1.— Los miembros del comité de Empresa, o en su caso, los Delegados de Personal, dispondrán de 20 horas mensuales como mínimo para el desempeño de sus funciones. Podrán acumular en uno o en varios de sus miembros los créditos de horas. De ésta acumulación se dará cuenta a la Empresa. Dichos miembros, cuando tengan también asumidas en sus empresas las competencias en materia de prevención de riesgos laborales, dispondrán para esta última función, de otras 8 horas más.
- 2.— Los créditos de horas, acumulados o no, podrán ser utilizados por cada representante para la representación de los intereses de los trabajadores de su Empresa, o para la acción sindical que le encomiende su respectivo sindicato.
- 3.— Salvo en el supuesto de que el representante quede relevado de su trabajo semanal o mensualmente, se obliga mediante petición escrita de la Empresa, a preavisar y justificar el uso de su crédito de horas.
- 4.— Delegado Sindical. Las centrales sindicales que acrediten tener el 10% de representación en el Sector, podrán nombrar en cada Empresa un Delegado Sindical.
Tendrán derecho a reparto de propaganda, recogida de cuotas de afiliación, así como de reunión en los locales de la empresa, todo ello fuera de las horas de trabajo, y previa comunicación y autorización expresa de la empresa.
- 5.— Asambleas. Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas en los centros de trabajo en aquellas situaciones en que los representantes sindicales tengan que consultar al personal de forma colectiva. Las asambleas se celebrarán siempre fuera de las horas de trabajo. La celebración de asambleas deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de la Empresa, con la antelación suficiente, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible. Podrán asistir los representantes de las centrales sindicales, previa identificación suficiente ante el responsable de la Empresa.
- 6.— Tablón de anuncios. En todos los centros de trabajo, las Empresas dispondrán de la colocación de un tablón de anuncios con unas medidas mínimas de 1.20 m por 0.80 m que estará a disposición de los trabajadores, responsabilizándose el Comité de Empresa o, en su defecto, los Delegados de personal, de lo que en el mismo se publique.
- 7.— Expediente de Regulación de Empleo. En aquellos supuestos en que una Empresa afectada por el presente Convenio se vea en la necesidad de instar expediente de regulación de empleo, lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal con la máxima antelación posible, procurándose que, salvo imposibilidad manifiesta, no sea inferior a un mes.
- 8.— Cuota Sindical. Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten con indicación del n.º de cuenta de la central sindical a la que ha de transferirse.
- 9.— En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento y en la legislación vigente.

Artículo 24.—*Póliza de seguros.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones que se dirán, en las contingencias y consecuencias que van a indicarse. A tales efectos sus empresas están obligadas a suscribir la correspondiente Póliza de Seguros cuya cobertura alcanzará todos los riesgos indemnizables, que son:

	2014	2015	2016
1.— Muerte natural	4.225,09 €		
2.— Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional	52.500 €		
3.— Muerte por accidente no laboral	15.210,37 €		
4.— Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:	52.500 €		



	2014	2015	2016
5.—Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:	52.500 €		
6.—Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral:	33.800,81 €		
7.—Lesiones, mutilaciones y deformaciones con carácter definitivo y no invalidante, según la descripción de la Orden de 15 de abril de 1974, en los porcentajes que constan en el anexo VIII, del Convenio de Construcción, con base en la cantidad de:	33.800,81 €		

Para los años 2015 y 2016 se aplicará el mismo incremento que a la Tabla Salarial.

Salvo en el primer y tercer supuestos, la existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocido o declarado en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y póliza de seguro que lo ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifestó la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

En los supuestos de muerte, la indemnización corresponderá a los herederos del causante de la misma, a no ser que éste hubiera designado otros beneficiarios.

En el caso de cese en el trabajo, cualquiera que sea la causa que lo motive, el trabajador podrá seguir beneficiándose de lo aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponde al tiempo que media entre la fecha del cese y la final de vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo; en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

Las pólizas suscritas al amparo del anterior Convenio o de éste, no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

Artículo 25.—Contratación.

- 1.— Se estará a lo dispuesto en el capítulo IV del VI C.C.G.D.C.
- 2.— A efectos de seguimiento de la contratación laboral sectorial, los contratos de trabajo en formación y/o en prácticas, serán visados por la Asociación o Cámara Patronal de Derivados del Cemento y por una Central Sindical representativa, todo ello con independencia del visado del Inem.
- 3.— El documento privado para acreditar la liquidación y/o finiquito de una relación laboral entre Empresa y Trabajador sujetos al presente Convenio, deberá ser visado por la Cámara Patronal de Derivados del Cemento y por una Central representativa. El modelo será el que figura en el anexo IV. Todos aquellos que no se ajusten al presente Convenio serán nulos a todos los efectos.
- 4.— En los casos de terminación de contrato (salvo el de interinidad), la Empresa está obligada a notificar al trabajador por escrito, con quince días de antelación, la terminación. Si la Empresa lo hiciera en un plazo inferior, abonará al trabajador, por no preaviso, los días de diferencia existentes entre la comunicación y los quince días fijados.
- 5.— Todos los trabajadores que suscriban con las Empresas un contrato que no sea indefinido, tendrán derecho a la finalización de los mismos, a una indemnización equivalente al 7% sobre los salarios devengados en jornada ordinaria durante el período de prestación a sus servicios, salvo aquellas modalidades de contratación reguladas en el capítulo IV del VI C.C.G.D.C. que se estará a las indemnizaciones fijadas en él.
- 6.— Contrato en prácticas. La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 80 y 90%, durante el primero y segundo año de vigencia de su contrato respectivamente, calculado sobre las tablas salariales de este Convenio y de su categoría correspondiente. Estas retribuciones no serán inferiores, en ningún caso, a las remuneraciones brutas anuales asignadas al Grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas del Convenio Colectivo General vigentes en cada momento.
- 7.— Contrato formativo. La retribución del trabajador contratado mediante esta modalidad, será del 90 y 95% para el primero y segundo año, respectivamente, de su contrato, calculados sobre las cantidades del Grupo 5 de este Convenio o sus posteriores revisiones. Estas retribuciones no serán inferiores, en ningún caso, a las remuneraciones brutas anuales asignadas a Grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas del Convenio Colectivo General vigentes en cada momento. La edad de un trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a 24 años.

La duración máxima será de 2 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses. Pudiendo prorrogarse hasta tres veces por períodos como mínimo de tres meses.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del VI C.C.G.D.C. y en lo recogido en la legislación vigente.

Artículo 26.—Clasificación Profesional.

Se estará a lo dispuesto en el nuevo sistema de Clasificación Profesional acordado en el VI Convenio General de Derivados del Cemento en su Capítulo V y los anexos I y VI.



Artículo 27.—Mujer trabajadora.

En cuanto a la mujer trabajadora, en todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y también a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

También se estará a lo dispuesto en el capítulo XVIII, Igualdad de Oportunidades, planes de igualdad y protocolos del VI C.C.G.D.C

Artículo 28.—Sometimiento al AISECLA.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario el establecimiento de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales. Por ello acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución de Conflictos Laborales en Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia del presente Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio, a los procedimientos de mediación de arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Disposición transitoria 1.ª

Pago de los atrasos generados durante el año 2014

A los efectos de la regulación de los salarios se procederá a la liquidación y abono de los atrasos generados durante el año 2014 junto con la primera nómina que se abone tras la firma del presente Convenio.

Disposición transitoria 2.ª

Adaptación para el año 2014 y años sucesivos del presente Convenio

La Comisión Paritaria de este Convenio se reunirá tras tener conocimiento del calendario de fiestas nacionales y regionales y el PIB de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, para realizar la distribución de la jornada anual y efectuar la revisión de las tablas salariales correspondientes.

Anexo I.—SALARIO HORA ORDINARIA

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 36.4 del VI C.C.G.D.C., la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$(SB + AC+PI+CC+CP+CCC+GE+V)/Horas\ anuales\ de\ trabajo\ efectivo = Valor\ hora\ ordinaria.$$

SB: Salario Base.

AC: Antigüedad consolidada, en su caso.

PI: Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales.

CCC: Complementos de Convenio.

CP: Complementos de Puesto de Trabajo.

CC: Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo.

GE: Gratificaciones Extraordinarias.

V: Importe de las Vacaciones anuales.

Anexo II.—TABLAS SALARIALES DE DERIVADOS DEL CEMENTO

TABLA SALARIAL 2013

Nivel	Grupo	Salario base/día	Salario base/mes	Pagas extra*	Plus asistencia
II	1	---	1.979,54	1.502,50	3,84
III	2	---	1.548,77	1.315,87	3,84
IV					
V					
VI	3	46,54	---	1.112,53	3,84
VII					
VIII	4	44,04	---	1.112,53	3,84
IX	5	42,61	---	1.112,53	3,84
X	6	41,69	---	1.112,53	3,84
XI	7	41,12	---	1.112,53	3,84
XII	8	40,59	---	1.112,53	3,84

DIETA	37,92
½ DIETA	11,34
KILOMETRAJE	0,39



DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES (GRUPOS)

- Grupo 1: Personal Titulado Superior.
- Grupo 2: Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.^a, Jefe Sec. Org. 1.^a
- Grupo 2: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.
- Grupo 2: Jefe Administrativo de 2.^a, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.^a, Jefe de Compras.
- Grupo 3: Oficial Administrativo de 1.^a, Delineante de 1.^a, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1.^a, Técnico de Organización de 1.^a
- Grupo 3: Delineante de 2.^a, Técnico de Organización de 2.^a, Práctico de Topografía de 2.^a, Analista de 1.^a, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.
- Grupo 4: Oficial Administrativo de 2.^a, Corredor de Plaza, Oficial 1.^a de Oficio, Inspector de Control, Señalizador Y Servicios, Analista de 2.^a
- Grupo 5: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Ayudante de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial de 2.^a de Oficio.
- Grupo 6: Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.^a
- Grupo 7: Especialistas de 2.^a, Peón Especializado.
- Grupo 8: Peón Ordinario, Limpiador/a.

TABLA SALARIAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Nivel	Antigüedad consolidada		
	Bienio euros	Quinquenio euros	Por año no cobrado euros
2	19,82	39,64	9,91
3	14,52	29,04	7,26
4	14,12	28,24	7,06
5	13,48	26,96	6,74
6	12,62	25,24	6,31
7	12,36	24,71	6,18
8	11,92	23,85	5,96
9	11,38	22,75	5,69
10	11,02	22,05	5,51
11	10,84	21,67	5,42
12	10,66	21,31	5,33
13	8,42	16,84	4,21



Anexo III.—MODELO DE FINIQUITO

D., que ha trabajado en la empresa, desde hasta con la categoría de

Declaro que he recibido de ésta, la cantidad de euros. 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.

(1) A de de 2.00.....

Fdo.:

El trabajador SI NO usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la Empresa.

Fdo.:..... (3).

Sello organización empresarial.

Sello organización sindical.

..... Fecha de sellado

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

- (1) Fecha de la firma de este documento.
- (2) Firma del trabajador.
- (3) Firma del representante legal.