(B.O.A. nº 38, de 30 de marzo de 2005), que con fecha de 13 de diciembre de 2007, el Director General de Desarrollo Rural ha aprobado las Bases Definitivas de la Concentración Parcelaria, que, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la última publicación de este aviso en el «Boletín oficial de la Provincia de Huesca» o en el «Boletín Oficial de Aragón», estarán expuestas al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Ayerbe.

Los documentos que los interesados pueden examinar se refieren a la determinación del perímetro (fincas de la periferia que se han incluido o excluido, superficie que se exceptúa por ser de dominio público y relación de las fincas excluidas), a la clasificación de tierras y fijación de coeficientes y a la determinación de propietarios y titulares de gravámenes y otras situaciones jurídicas cuyo dominio y titularidad se han declarado formalmente.

Contra las Bases puede establecerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Alimentación de la Diputación General de Aragón, dentro del plazo del mes antes indicado, pudiendo presentar el recurso ante el Servicio Provincial de Agricultura y Alimentación de Huesca, plaza Cervantes número 1, 3º Huesca, o en los lugares señalados por la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, artículo 38.4, indicando en el escrito un domicilio dentro del término municipal en el que realizar las notificaciones que procedan.

Huesca, 9 de enero de 2008.- El director del Servicio Provincial, Ángel Martínez González.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

276

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la actividad de derivados del cemento de la provincia de Huesca, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-07 al 31-12-10, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 2200115, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Huesca, 14 de enero de 2008.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo.- P.A. Orden 26/07/2005.- La subdirectora provincial de Trabajo, Carmen Biniés Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (2007-2010)

ÍNDICE

CAPÍTULO I: CLÁUSULAS GENERALES
€ART. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL
€ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL
€ART. 3º.- ÁMBITO PERSONAL
€ART. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL
€ART. 5º.- PRÓRROGA Y DENUNCIA
€ART. 6º.- ÁMBITO MATERIAL
€ART. 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
€ART. 8º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
€ART. 9º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
€ART. 10º.- COMISIÓN PARITARIA
€ART. 11º.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA
CAPÍTULO II: CONDICIONES LABORALES
€ART. 12º.- CONTRATACIÓN
€ART. 13º.- PERIODO DE PRUEBA
€ART. 14º.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA
€ART. 15º.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO Y CONTRATO PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS
€ART. 16º.- CONTRATO EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN
€ART. 17º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
€ART. 18º.- DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA
€ART. 19º.- NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO
€ART. 20º.- JORNADA LABORAL
€ART. 21º.- CALENDARIO PROVINCIAL
€ART. 22º.- VACACIONES
€ART. 23º.- PERMISOS Y LICENCIAS
€ART. 24º.- PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN
€ART. 25º.- ROPA DE TRABAJO, UTENSILIOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN
CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS
€ART. 26º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
€ART. 27º.- SALARIO BASE
€ART. 28º.- COMPLEMENTO DE CONVENIO
€ART. 29º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
€ART. 30º.- COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD
€ART. 31º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
€ART. 32º.- COMPLEMENTO DE ALTURA
€ART. 33º.- COMPLEMENTO NO SALARIAL
€ART. 34º.- COMPLEMENTO DE DISTANCIA
€ART. 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS
€ART. 36º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
€ART. 37º.- DIETAS
€ART. 38º.- CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL
€ART. 39º.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL
CAPÍTULO IV: CLÁUSULAS SINDICALES
€ART. 40º.- DERECHOS SINDICALES
CAPÍTULO V: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL
€ART. 41º.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
€ART. 42º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA
€ART. 43º.- INDEMNIZACIONES
DISPOSICIONES ADICIONALES
€Primera.- NORMAS SUBSIDIARIAS
€Segunda.- NIVELES PROFESIONALES
€Tercera.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
€Cuarta.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES
DISPOSICIONES FINALES.
€Primera.- ENTRADA EN VIGOR
€Segunda.- PAGO DE ATRASOS

PREÁMBULO

Los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la Asociación Provincial de Empresas de Derivados del Cemento de Huesca, y por parte de los trabajadores por las centrales sindicales FECOMA-CCOO y MCA-UGT, se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente y acuerdan suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Derivados del Cemento de la provincia de Huesca.

CAPÍTULO I: CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1º: ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Huesca.

Artículo 2º: ÁMBITO FUNCIONAL.- Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.

- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.

- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 3º: ÁMBITO PERSONAL.- Comprende a todas las empresas y todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, con las excepciones enumeradas en el artículo primero, número tres del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo de 1995, del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de Marzo de 1995).

Artículo 4º: ÁMBITO TEMPORAL.- La duración de este Convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2010, excepto en aquellas materias en las que en el mismo o en el Convenio General del Sector de Derivados del Cemento se especifique una vigencia distinta.

Artículo 5º: PRÓRROGA Y DENUNCIA.- El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado al finalizar su vigencia. No obstante, el convenio denunciado se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos hasta que se firme el Convenio que lo sustituya o revise.

Artículo 6º: ÁMBITO MATERIAL.- El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance y las limitaciones fijadas en los artículos 2 a 6, 17 y concordantes del IV Convenio General del Sector de Derivados del Cemento (en lo sucesivo Convenio General), publicado en el BOE nº 250 de 18 de octubre de 2007.

La posible concurrencia entre lo dispuesto en el Convenio General y alguna cláusula de este Convenio Provincial se resolverán según lo acordado en el artículo 6 del Convenio General.

Artículo 7º: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario e indivisible, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente o la autoridad laboral, en uso de sus facultades, modificara, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva y total o parcial negociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias estarán a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio General.

Artículo 8º: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Siempre con carácter de complemento personal y a extinguir, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el Convenio y que, globalmente consideradas, excedan del mismo en cómputo anual.

En materia de jornada laboral, las mejoras que tengan establecidas las empresas sólo podrán ser compensadas en el cómputo anual con lo pactado en este Convenio en dicha materia.

Artículo 9º: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a su vigencia, de suerte que las empresas sólo vendrán obligadas a aplicar las elevaciones que por las presentes estipulaciones se fijan en la medida necesaria para suplir las diferencias en cómputo anual, todo ello referido a la jornada legal vigente en cada momento e iguales condiciones de trabajo.

Asimismo, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación en todas o en algunas de las condiciones retributivas sólo tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las de este Convenio, igualmente valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las condiciones pactadas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 10º: COMISIÓN PARITARIA.- Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio, que será el órgano que dirimirá las diferencias que puedan surgir en su aplicación.

Serán vocales de la misma, cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones. Cualquiera de los vocales designados por cada parte podrá actuar en representación de todos o alguno de los demás.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. Actuará como secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión de mutuo acuerdo. Si no existiera acuerdo, se designará por turnos rotatorios entre los vocales designados por cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de al menos dos miembros de cada una de las partes y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 11º: FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.-

1.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretar los pactos contenidos en este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar, arbitrar y/o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.

c) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Actualizar las tablas salariales.

e) Elaborar el listado de mediadores y árbitros que hayan de actuar como tales en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

f) Recibir los documentos y comunicaciones contempladas en los artículos 38 (distribución irregular de jornada) y 110 (complementos por incapacidad temporal).

g) Intervenir en los procedimientos de descuelgue salarial, en los términos contemplados en el artículo 39 del presente convenio.

h)Todas aquellas que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones legales y competencias administrativas y jurisdiccionales previstas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 4 del presente artículo.

2.- Cuando cualquier empresa o trabajador afectado por el Convenio, esté interesada/o en que la Comisión Paritaria delibere y dictamine respecto a alguna cuestión relativa a su interpretación y aplicación, hará llegar a sus miembros documentación suficiente, que contendrá al menos:

a) Exposición del problema.

b) Argumentación.

c) Propuesta de resolución.

Los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Asociación de Empresas de Derivados del Cemento de Huesca (Plaza López Allué, 3, 3º; Huesca) o de cualquiera de las centrales sindicales que suscriben el Convenio (U.G.T., Avda. del Parque, nº 9; CC.OO. Avda. del parque nº 20; ambas en Huesca).

3.- La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa resolución de los asuntos que le sean planteados, concediendo al proponente el plazo necesario para ello, que en ningún caso podrá exceder de 15 días naturales.

La Comisión, una vez recibida la consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a un mes para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

4.- Como trámite previo a la vía jurisdiccional, que tendrá el carácter de preceptivo, las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria los conflictos colectivos de carácter general que puedan plantearse respecto a la interpretación y aplicación del presente Convenio, siempre que se trate de materias reservadas al ámbito de competencia del mismo.

La Comisión Paritaria, una vez planteado el conflicto, emitirá dictamen o resolución en el plazo señalado en el apartado anterior. Si transcurrido ese plazo no se hubiera emitido el dictamen o resolución, quedará abierta a partir de ese momento la vía jurisdiccional que proceda.

5.- En todo caso las resoluciones de la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y motivada.

CAPÍTULO II: CONDICIONES LABORALES.

Artículo 12º: CONTRATACIÓN.- En todo lo relativo a contratación laboral y sus modalidades se estará a lo dispuesto en el presente Convenio y en lo no previsto, a lo señalado en los artículos 17 a 25 del Convenio General.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de 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 profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 13º : PERIODO DE PRUEBA.-

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

- GRUPO 1: 6 meses.
- GRUPO 2 y 3: 3 meses.
- GRUPO 4: 2 meses.
- GRUPO 5, 6 y 7: 1 mes.
- GRUPO 8: 15 días naturales.

2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que le haya sido asignado, como si fuera de la 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.

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento del trabajador ni la resolución del contrato a instancia de la empresa, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.- La situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 14º: CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.- Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o aquel que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 15º: CONTRATO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO Y CONTRATO PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

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

A) A tenor de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

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

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

c) 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, expresará necesariamente la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el

mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea que intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 16º: CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN.- En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores salvo las siguientes especiales características:

1.- Contrato formativo

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

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

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a16 años ni superior a los 21 años.

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

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

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

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

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

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

E) Los trabajadores en formación percibirán el salario que se especifica en las tablas salariales que se acompañan como Anexo del presente convenio, siendo equivalente a las remuneraciones mínimas sectoriales fijadas por la Comisión Negociadora del Convenio General para cada año para el grupo 6. Asimismo, percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

2.- Contrato en prácticas:

Los trabajadores en prácticas percibirán el salario que se especifica en las tablas salariales que se acompañan como Anexo del presente convenio, siendo equivalente a las remuneraciones mínimas sectoriales fijadas por la Comisión Negociadora del Convenio General para cada año para el grupo 6.

Artículo 17º: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.-

1.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 12 del presente convenio, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de Contrato de Relevo.

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

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

Artículo 18º: DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.-

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

2.- A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente convenio el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Artículo 19º: NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.- En todo lo relativo a movilidad funcional (Movilidad funcional ordinaria y movilidad funcional extraordinaria descendente y ascendente) y movilidad geográfica (desplazamientos y traslados), se estará a lo dispuesto en el capitulo VI del Convenio General (artículos 27 al 34).

Artículo 20º: JORNADA LABORAL.-

1.- Según lo establecido en el artículo 35 del Convenio General, la jornada laboral anual en 2007 será de 1740 horas de trabajo efectivo en jornada partida y de 1733 horas de trabajo efectivo en jornada continuada; y en los años 2008 a 2010 será de 1736 horas de trabajo efectivo en jornada partida y de 1733 horas de trabajo efectivo en jornada continuada

Como resultado de ese cómputo anual, la distribución regular de la jornada será la que resulta del calendario laboral para 2007 y 2008 que se establece en el presente convenio y del calendario que la comisión paritaria del convenio acuerde para los años 2009 y 2010.

2.- Las empresas podrán acordar con los trabajadores descansos o interrupciones en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, salvo pacto en contrario y sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

3.- Con relación a los descansos que los trabajadores realizan habitualmente durante la jornada diaria que se conocen como «tiempo de bocadillo», se regirán de acuerdo a las siguientes condiciones:

.- Los trabajadores contratados por las empresas después del día 1 de enero de 2001 podrán realizar un descanso o interrupción de su jornada diaria en concepto de «tiempo de bocadillo» sin que ese tiempo les compute como tiempo de trabajo efectivo, por lo que deberán prolongar la jornada ordinaria de trabajo por el tiempo necesario para recuperar ese tiempo de bocadillo, bien cada día o bien de la forma que pacten empresa y trabajadores.

.- Los trabajadores contratados por las empresas antes del 1 de enero de 2001 que ya vinieran disfrutando el «tiempo de bocadillo», a quienes se les viniera computando ese descanso como tiempo de trabajo efectivo, mantendrán esa situación con carácter de condición más beneficiosa, que podrá ser compensada por la empresa con las reducciones de jornada pactadas en éste y sucesivos convenios colectivos en los siguientes términos:

€De las horas anuales totales disfrutadas por cada trabajador como «tiempo de bocadillo» que se le computan ahora como tiempo de trabajo efectivo, será compensable el 50%, que se calcula en 28 horas.

€Ese 50% de las horas empleadas en el «tiempo de bocadillo» (28 horas) se compensará con las reducciones de jornada anual pactadas en éste y sucesivos convenios de la forma y al ritmo que acuerden empresa y trabajadores.

€ En defecto de pacto entre empresa y trabajadores, se compensará como máximo con el 50% de la reducción de jornada anual que se pacta en este convenio para los años 2009 y 2010 y con la que se pueda pactar en sucesivos convenios, de forma que hasta que se haya compensado ese 50% la jornada anual de esos trabajadores sólo se reducirá la mitad del tiempo establecido en éste o futuros convenios.

4.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Convenio General, las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el apartado 1 a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

4.1.- La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de marzo.

Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

4.2.- Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente convenio y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual. En 2008 el plazo se amplía hasta el 31 de marzo.

La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

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

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

4.4.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

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

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

4.7.- Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados anteriores de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos mensuales.

5.- En materia de prolongación de jornada, turnos y relevos, y horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 39, 40 y 42 del Convenio General, respectivamente.

Artículo 21º: CALENDARIO PROVINCIAL.- La distribución de la jornada, que se realizará en el seno de cada empresa, se efectuará teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 37 y 38 del Convenio General.

Para todos aquellos centros de trabajo en los que no se haya elaborado un calendario propio, durante el año 2007 será de aplicación el calendario adoptado mediante acuerdo de fecha 23 de noviembre de 2006, publicado en el BOP de 27 de diciembre de 2006.

Para todos aquellos centros de trabajo en los que no se elabore un calendario propio, durante el año 2008, a los efectos de alcanzar en cómputo anual la jornada efectiva pactada, se considerarán festivos los días 19 de marzo, 24 de marzo, 2 de mayo, 14 de agosto, 31 de octubre, 5 de diciembre, 24 de diciembre, 26 de diciembre, 29 de diciembre, 30 de diciembre y 31 de diciembre. Este calendario ha sido elaborado partiendo de un cómputo anual de 1.736 horas de trabajo efectivo en jornada partida y de 1.733 horas en jornada continuada, distribuidas semanalmente en 40 y 39 horas, respectivamente, computadas de lunes a viernes.

Aquellas empresas que opten por la aplicación de la distribución irregular de jornada en los términos establecidos en el IV Convenio General o de aquellas otras empresas cuya jornada no sea de 39 ó 40 horas de trabajo efectivo semanal deberán confeccionar un calendario que se ajuste a la jornada anual pactada en este Convenio.

Para los años 2009 y 2010, una vez que se conozcan las fiestas oficiales (nacionales, autonómicas y locales) se reunirá la Comisión Paritaria para confeccionar ese calendario laboral supletorio.

No obstante, por las especiales características del sector y las necesidades de suministro de piezas y hormigón a empresas en las que pueda no resultar de aplicación este calendario, y a los efectos de garantizar el mantenimiento de las instalaciones y equipos y el referido suministro, se faculta a la empresa para que excepcionalmente, y previa comunicación a los trabajadores afectados pueda sustituir los días antes referenciados como festivos , salvo los días de fiestas locales, por otros fijados de común acuerdo. En todo caso, esta posibilidad no podrá afectar a más de un 20% de la plantilla de la empresa.

Artículo 22º: VACACIONES.- El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas no inferior a treinta días naturales o veintidós laborables a elección del trabajador.

Respecto a la forma de fijar los turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Convenio General.

Artículo 23º: PERMISOS Y LICENCIAS.- El trabajador, avisándolo con suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo por alguno de los motivos, durante el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias que se acompaña como anexo.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan hacerlo, lo que no liberará de la obligación de acreditarlo posteriormente.

Se entienden como deberes y necesidades inexcusables de carácter público y personal que dan derecho a ausentarse con derecho a remuneración la asistencia a consulta médica; renovación del carnet de conducir y documento nacional de identidad; tramitación de obligaciones militares; citaciones judiciales y situaciones similares.

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

Artículo 24º: PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.- Los trabajadores contratados como conductores a los que les sea retirado el permiso de conducir por hechos producidos durante su jornada ordinaria de trabajo, en prolongaciones extraordinarias de trabajo y siempre que estén prestando servicios para su empresa, tendrán derecho a que se les asigne otro puesto de trabajo, con la retribución correspondiente a su categoría habitual si fuere por tiempo no superior a tres meses; o la reserva de su plaza con reincorporación automática y respeto a su antigüedad anterior si fuese hasta por seis meses, todo ello por una sola vez.

Artículo 25º: ROPA DE TRABAJO, UTENSILIOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN.-

1.- Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio dos monos o buzos al año, de buena calidad, cuyo uso será obligatorio, sin perjuicio de que el grado de deterioro de la prenda producido durante la realización del trabajo haga necesario entregar un número mayor. El primero se entregará a los quince días del comienzo de la prestación de su servicio.

2.- Asimismo, las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores el equipo necesario según la actividad que desarrollen, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

3.- Las empresas proporcionarán a los trabajadores todas las herramientas que precisen para el cumplimiento de su trabajo.

4.- Los trabajadores estarán obligados a utilizar y conservar en buen estado la ropa y utensilios de trabajo, las herramientas y los equipos de protección que les faciliten las empresas.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 26º: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.- Las remuneraciones correspondientes a los distintos grupos profesionales estarán compuestas por el salario base y los demás complementos salariales y extrasalariales que se indican en los artículos siguientes, en las cuantías que figuran en las tablas salariales que se acompañan como anexo.

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Capítulo VIII (artículos 42 a 61) del Convenio General.

Artículo 27º: SALARIO BASE.- El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en las tablas salariales anexas por cada uno de los grupos que en las mismas se indican, devengado por mes o día natural, según corresponda a cada grupo.

Artículo 28º: COMPLEMENTO DE CONVENIO.- Se establece un complemento de Convenio, que se abonará por día natural en la cuantía que se determina en las tablas anexas, que no se computará para el cálculo de la antigüedad, ni de las pagas extraordinarias.

Artículo 29º: ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.- Como consecuencia de la supresión de la antigüedad recogida en el artículo 56 del Convenio General, el complemento personal de antigüedad se abonará conforme a las siguientes reglas:

1.- Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas a partir del día 21 de enero de 1997 no tienen derecho a percibir cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2.- A los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 21 de enero de 1997 se les abonará un complemento personal en función de la antigüedad en la empresa que tuvieran consolidada a esa fecha, adicionándole en su caso el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada el día 21 de enero de 1997, calculándose como equivalentes a un año completo los periodos superiores a 184 días naturales.

3.- Esa cantidad se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido ni por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

Artículo 30º: COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles 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.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en el párrafo anterior que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por circunstancias laborales 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, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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 31º: COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera inferior a ese 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 no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- Contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como guardas, porteros, serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

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

Artículo 32º: COMPLEMENTO DE ALTURA.- El complemento de altura, previsto para aquellos trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos en el exterior de los edificios, será del 30% del salario base y se abonará cuando se trabaje en alturas superiores a cinco metros y durante los días en que se efectúen las citadas misiones.

El personal que realice esos trabajos de forma habitual y el que haya sido contratado como personal de colocación percibirá ese plus con carácter fijo, aun durante el tiempo en que no realice esas funciones, por un importe que no será inferior al 15% del salario base mensual de su categoría y que se complementará en un 10% los días en que efectivamente realicen tales trabajos.

Artículo 33º: COMPLEMENTO NO SALARIAL.- Con carácter de indemnización o suplido, se abonará a todos los trabajadores afectados por este Convenio un complemento extrasalarial en la cuantía que se señala en las tablas salariales que se acompañan como Anexo del presente convenio.

Estas cantidades, que serán las mismas para todos los niveles salariales, se abonarán por día efectivamente trabajado y no se computarán para el pago de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones ni indemnizaciones por despido o conclusión de contrato.

Artículo 34º: COMPLEMENTO DE DISTANCIA.- Cuando la distancia entre los núcleos de población del centro de trabajo y del domicilio del trabajador exceda de dos kilómetros y la empresa no facilite medios de transporte, los trabajadores percibirán 0,23 euros por kilómetro si utilizan automóvil propio.

Para el cálculo del complemento no están incluidos los dos primeros kilómetros de ida y vuelta.

En caso de que se utilice vehículo de la empresa para el transporte de los trabajadores hasta el centro de trabajo, se hará de manera que se esté en el centro de trabajo como máximo diez minutos antes del inicio de la jornada y no se permanezca más de ese tiempo al concluir la jornada.

Artículo 35º: HORAS EXTRAORDINARIAS.-

1.- Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual o la proporcional que corresponda 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 hay establecido en el calendario laboral.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos en que tengan su causa en fuerza mayor, sin que se computen como tales el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños 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 en la forma señalada en los apartados siguientes.

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

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

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

5.- La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.- Se consideran horas extraordinarias estructurales, tanto en su definición como tratamiento, las previstas en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

7.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 36º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que se abonarán, 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. Si bien los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta a partir de la segunda quincena de los meses señalados.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica en las tablas que se acompañan como anexo, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda al trabajador.

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 37º: DIETAS.-

1.- La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.- El trabajador percibirá 37,50 euros en concepto de dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda comer, cenar ni pernoctar en su residencia habitual; y 24 euros en concepto de dieta pernocta cuando la salida sea para cenar y pernoctar. Se devengará siempre por día natural.

El importe de estas dietas se actualizará del siguiente modo:

Año 2008: 39 euros la dieta completa y 30 euros la dieta pernocta.

Año 2009: 40,50 euros la dieta completa y 30 euros la dieta pernocta.

Año 2010: 42 euros la dieta completa y 30 euros la dieta pernocta

3.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado y por importe de 13 euros.

4.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.- No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 Kms. del centro de trabajo ni cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

Como norma general las empresas organizarán y costearán la manutención y alojamiento del personal desplazado en las condiciones exigibles y suficientes, en cuyo caso les abonarán una cantidad en concepto de «haber de mano» que será equivalente a un 14% de la dieta completa.

Artículo 38º: CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL.-

1.- De acuerdo a lo establecido en la Disposición final primera del Convenio General para el ejercicio 2007 los salarios se incrementan un 3,4% % (IPC + 1,4 punto), que una vez aplicado sobre las tablas salariales del año 2006 dan como resultado las tablas que se acompañan como Anexo de este Convenio.

2.- En los años 2008, 2009 y 2010 se incrementarán los salarios de partida en un 1,4% sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno para cada uno de esos dos ejercicios.

3.- En el supuesto de que a 31 de diciembre de los años 2007, 2008, 2009 o 2010, el índice de precios al consumo (IPC) superara en el conjunto del año el porcentaje previsto inicialmente por el Gobierno, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas para cada uno de esos años en el exceso de dicho porcentaje. Esa revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de cada año.

Artículo 39º: CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL.- 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, quiebra, 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 de estará a lo dispuesto en el apartado b).

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

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

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

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

Procedimiento.

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 correspondiente.

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 del convenio colectivo.

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

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 dicho Acuerdo.

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 correspondiente se tomarán por unanimidad.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV: CLÁUSULAS SINDICALES.

Artículo 40º: DERECHOS SINDICALES.- Se estará a lo dispuesto en el Capitulo XII del Convenio General (artículos 81 a 87).

CAPÍTULO V: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 41º: COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.-

1.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

a) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común , o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientas dure tal situación.

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

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

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 provincial, de acuerdo a lo establecido en el apartado c) de este artículo.

En caso de no existir representantes legales, dicho 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 complemente de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

c) Para notificar a la Comisión Paritaria del Convenio los índices mensuales y acumulados de absentismo laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio deberán comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, por medio de telefax o correo certificado y antes del último día de cada mes, los índices de absentismo acumulados y el correspondiente al mes inmediatamente anterior al de la comunicación, calculado conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Las comunicaciones de los índices de absentismo deberán dirigirse a la «Comisión Paritaria del Convenio de Derivados del Cemento», con domicilio en Plaza Luis López Allué nº 3, 3º; 22001.- HUESCA.

La Comisión Paritaria de interpretación del Convenio Provincial se reunirá el día 15 de cada mes, o si éste fuera festivo el primer día hábil posterior y levantará acta haciendo constar las comunicaciones de absentismo recibidas, remitiendo copia de dicha acta para su constancia a la Asociación de Empresas de Derivados del Cemento de Huesca y a las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO.

Artículo 42º: JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

Como medida de fomento en el empleo, en relación con el sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años recogido en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, se acuerda que los trabajadores al cumplir los 64 años de edad y siempre que reúnan los requisitos legales para ello, podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema, deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha que cumplan los 64 años.

Artículo 43º: INDEMNIZACIONES.- Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

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

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

Año 2007: 43.000 Euros
Año 2008: 46.000 Euros
Año 2009: 48.000 Euros
Año 2010: 50.000 Euros

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

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

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnización correspondiente al año 2007 será el 16 de noviembre de 2007.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera: Normas subsidiarias.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores; en el Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE del día 18 de octubre de 2007.

Segunda: Grupos profesionales.- En materia de Clasificación Profesional y Niveles se estará a lo establecido en el Capitulo V, Clasificación Profesional, del IV Convenio General que viene a sustituir a los Anexos I (VI) y II (Sección Primera y Séptima) de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 62 de dicho IV Convenio.

Tercera: Seguridad y salud laboral.- En tanto la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creada al efecto, no desarrolle los cometidos que se le han asignado en el ámbito del Convenio General (artículo 73) para prevenir los riesgos y vigilar la seguridad y salud de los trabajadores en los centros de trabajo, las empresas se regirán, entre otras, por las siguientes normas:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre de 1995).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (B.O.E. de 31 de enero de 1997).
- Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en las actividades mineras (B.O.E. de 7 de octubre de 1997).
- Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción (B.O.E. de 25 de octubre de 1997).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (B.O.E. de 23 de abril de 1997).
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, en los lugares de trabajo (B.O.E. de 23 de abril de 1997).
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (B.O.E. de 12 de junio de 1997).
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de junio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (B.O.E. de 7 de agosto de 1997).
- Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, sobre máquinas, que traspone las directivas 89/392/CEE y 91/368/CEE (B.O.E. de 11 de diciembre de 1992).
- Real Decreto 56/1995, de 20 de enero, por el que se modifica el anterior, que traspone las directivas 93/44/CEE y 93/68/CEE (B.O.E. de 8 de febrero de 1995).

Cuarta: Solución extrajudicial de conflictos laborales.- Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASEC), de 31 de enero de 2001. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para los trabajadores y empresas vinculados al presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Reglamento de Funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de derivados del cemento

DISPOSICIONES FINALES.

Primera: Entrada en vigor.- El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, sin perjuicio de la aplicación retroactiva a las tablas salariales con efectos del día 1 de enero de cada ejercicio.

Segunda.- Pago de atrasos.- El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales para los años 2007 podrá hacerse conforme a lo que acuerden empresa y trabajadores y, en defecto de acuerdo, hasta el último día del mes siguiente a la publicación en el BOP.

Varias firmas ilegibles.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		**Director General** **Director División** **Director Gerente**	
II	Personal Titulado Superior	1	**Director Técnico** **Titulados Superiores**	**Director Administración** **Director Financiero** **Director Comercial** **Director Marketing** **Director RR. HH.** **Director Producción**	
III IV V	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras	2	**Titulados Medios**	**Jefe Administración** **Jefe Ventas** **Jefe Compras** **Jefe Personal** **Jefe Producción** **Jefe Fábrica** **Encargado General**	
VI VII	Oficial administrativo 1ª Delineante 1ª Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 1ª Delineante 2ª Técnico organización 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficio	3	**Técnico Departamento** **Técnico Control Calidad** **Técnico Prevención RR. LL.** **Delineante 1ª**	**Oficial 1ª Administrativo** **Técnico Comercial** **Comercial Hormigón** **Comercial/Viajante**	**Jefe y Encargado Sección** **Jefe Taller** **Jefe Planta Hormigones**
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	**Delineante 2ª** **Analista Laboratorio**	**Oficial 2ª Administrativo**	**Oficial 1ª Oficio** **Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg.** **Dosificador Planta Hormigones** **Conductor Camión Hormigonera** **Gruista Torre** **Operador de Grúa Móvil** **Carretillero Mayor De 15.000 Kg.** **Gruista De Piezas Especiales**
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		**Auxiliar Administrativo** **Dependiente** **Conserje**	**Oficial 2ª Oficio** **Maquinista** **Conductor Camión Hasta 7.500 Kg.** **Mezclador de Hormigones** **Carretillero** **Operador Puente Grúa** **Conductor de Palas Palista De Hormigón**
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	**Auxiliar Laboratorio**	**Vigilante**	**Oficial 3ª Oficio** **Especialista** **Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg.** **Moldeador Manual** **Operario De Máquina Sencilla**
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	**Laborante de Hormigones**	**Portero**	**Peón Especialista** **Ayudante de Máquina**
XII XIII	Peón ordinario Limpiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			**Peón** **Personal de Limpieza**

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA (*)	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INCENT (1)	COMP CONVEN	COMP. TRAB	COMP NO SAL	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos 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 (Artículo 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

1) Media percibido en el mes anterior

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

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2007

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS

GRUPOS

	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Form./ Pract (3)
NIVEL	VI / VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIV (3)
SALARIO BASE	34,25	32,44	31,20	30,33	29,58	29,01	28,52
PLUS CONVENIO	5,74	5,74	5,74	5,74	5,74	5,74	5,74
PAGA DE JUNIO	1.062,48	993,67	956,36	930,66	907,91	891,11	887,14
PAGA DE NAVIDAD	1.062,48	993,67	956,36	930,66	907,91	891,11	887,14
TOTAL ANUAL	16.721,31	15.923,04	15.395,82	15.026,87	14.707,62	14.465,97	14.279,18
PLUS NO SALARIAL (1)	4,63	4,63	4,63	4,63	4,63	4,63	4,63
TOTAL ANUAL (2)	17.730,65	16.932,38	16.405,16	16.036,21	15.716,96	15.475,31	15.288,52

(1) El Plus no salarial es un concepto extrasalarial que sólo se abona por día efectivamente trabajado, a razón de 4,63 euros/día.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus no salarial, sobre una jornada anual de 1740 horas realizada en 217,5 días de trabajo efectivo.

(3) La columna Form. / Pract. (nivel XIV) es la aplicable a los contratos formativos y en prácticas.

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2007
TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES
GRUPOS

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8	Form./ Pract (3)
NIVEL	II	III / IV / V	VI / VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIV (3)
SALARIO BASE	1.193,60	1.128,49	1.041,80	972,99	935,68	909,98	887,23	870,43	869,30
PLUS CONVENIO	172,22	172,22	172,22	172,22	172,22	172,22	172,22	172,22	172,22
PAGA DE JUNIO	1.214,28	1.149,17	1.062,48	993,67	956,36	930,66	907,91	891,11	889,98
PAGA DE NAVIDAD	1.214,28	1.149,17	1.062,48	993,67	956,36	930,66	907,91	891,11	889,98
TOTAL ANUAL	18.818,40	17.906,86	16.693,20	15.729,86	15.207,52	14.847,72	14.529,22	14.294,02	14.278,20
PLUS NO SALARIAL (1)	92,71	92,71	92,71	92,71	92,71	92,71	92,71	92,71	92,71
TOTAL ANUAL	19.838,21	18.926,67	17.713,01	16.749,67	16.227,33	15.867,53	15.549,03	15.313,83	15.298,01

(1) El Plus no salarial es un concepto extrasalarial que sólo se abona por día efectivamente trabajado.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus no salarial, sobre una jornada anual de 1740 horas realizada en 217,5 días de trabajo efectivo.

(3) La columna Form. / Pract. (nivel XIV) es la aplicable a los contratos formativos y en prácticas.

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2007

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS, Y HORAS EXTRAORDINARIAS CON ANTIGÜEDAD

	HORA NORMAL	HORA EXTRA	VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABADOR EL 31-01-97															
			INCR.	1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS
Grupo 1	10,82	14,07	0,47	14,27	14,46	14,65	13,47	14,95	15,06	15,17	15,27	15,38	15,49	15,59	15,70	15,81	15,92	16,03
Grupo 2	10,29	13,38	0,44	13,57	13,75	13,93	12,80	14,21	14,31	14,96	14,51	14,61	14,72	14,82	14,92	15,02	15,13	15,22
Grupo 3	9,61	12,49	0,71	12,66	12,83	12,99	11,94	13,24	13,33	13,43	13,52	13,61	13,70	13,79	13,88	13,97	14,06	14,15
Grupo 4	9,15	11,90	0,39	12,08	12,23	12,39	11,37	12,64	12,73	12,82	13,45	13,00	13,04	13,17	13,26	13,35	13,44	13,53
Grupo 5	8,85	11,51	0,38	11,65	11,81	11,96	10,98	12,20	12,29	12,37	13,01	12,54	12,59	12,71	12,80	12,88	12,96	13,05
Grupo 6	8,64	11,23	0,37	11,39	11,54	11,68	10,72	11,92	12,00	12,08	12,71	12,25	12,30	12,42	12,50	12,58	12,66	12,75
Grupo 7	8,45	10,99	0,36	11,13	11,28	11,43	10,49	11,65	11,74	11,81	12,44	11,98	12,04	12,14	12,22	12,30	12,38	12,46
Grupo 8	8,31	10,80	0,35	10,96	11,09	11,24	10,30	11,46	11,54	11,62	11,70	11,77	11,86	11,94	12,01	12,09	12,17	12,25
Form./ Pract	8,21	10,67																

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2007

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS, Y HORAS EXTRAORDINARIAS CON ANTIGÜEDAD (Cont)

VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABADOR EL 31-01-97

	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS	26 AÑOS	27 AÑOS	28 AÑOS	29AÑOS	30 AÑOS	31 AÑOS	32 AÑOS	33 o Más
Grupo 1	16,12	16,24	16,34	16,45	16,56	16,67	16,78	16,88	16,99	17,09	17,20	17,31	17,42	17,52	17,63	17,74	17,85	17,91
Grupo 2	15,31	15,43	15,53	15,63	15,73	15,84	15,93	16,03	16,14	16,24	16,34	16,44	16,54	16,64	16,74	16,84	16,95	17,01
Grupo 3	14,23	14,33	14,42	14,51	14,61	14,70	14,79	14,88	14,97	15,06	15,16	15,25	15,34	15,43	15,52	15,61	15,70	15,75
Grupo 4	13,60	13,71	13,79	13,88	13,97	14,05	14,14	14,23	14,32	14,41	14,50	14,59	14,68	14,76	14,85	14,94	15,03	15,08
Grupo 5	13,12	13,22	13,31	13,39	13,48	13,56	13,65	13,73	13,82	13,90	13,99	14,07	14,16	14,25	14,33	14,41	14,50	14,55
Grupo 6	12,82	12,91	13,00	13,08	13,16	13,24	13,33	13,41	13,49	13,57	13,66	13,74	13,82	13,91	13,99	14,07	14,16	14,20
Grupo 7	12,53	12,62	12,70	12,78	12,87	12,94	13,03	13,11	13,18	13,27	13,35	13,43	13,51	13,59	13,67	13,75	13,83	13,88
Grupo 8	12,32	12,41	12,49	12,57	12,64	12,73	12,81	12,89	12,96	13,04	13,12	13,20	13,28	13,36	13,44	13,52	13,60	13,64