

Por S.T.A.N.P.A.

Dña. Eulalia Alfonso Botello.
D. Javier Pitarch Belles.
D. Juan Manuel Salván Sáez.
D. Miguel García Acebrón.
D. Diego Galán Trinidad.
Dña. Gemma Carbonell Muntal.
D. Fernando González Hervada.

Asesor:

D. Fernando Magariños Munar.

Efectuadas las deliberaciones correspondientes, las partes adoptan los siguientes acuerdos:

I. Revisión salarial de 2004

Una vez constatado que el I.P.C. establecido por el I.N.E. a 31 de Diciembre de 2004 respecto a 31 de Diciembre de 2003 ha sido el 3,2%, se acuerda de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Convenio («Cláusula de revisión salarial»), realizar una revisión salarial en el exceso sobre el IPC previsto para 2004, utilizado como referencia para el incremento de ese año, y que fue del 2%. Por lo tanto, la revisión salarial a realizar será de 1,2%.

Teniendo en cuenta, además, que el incremento pactado para el repetido año 2004 fue del IPC más un 0'5 adicional, el incremento definitivo para 2004 será el 3,7% (3,2%+0'5%). La revisión retroactiva del 1,2% sobre la Masa Salarial Bruta de 2003 se abonará con efectos de primero de enero de 2004.

Asimismo, queda reajustada, como a continuación se expresa, para el año 2.004 la tabla de Salarios Mínimos Garantizados de los Grupos Profesionales, fijada en el artículo 31 del Convenio, los cuales con respecto a 31 de diciembre de 2003 experimentan un incremento definitivo del 3,7% (el 2,5% acordado en Convenio más el 1,2% consecuencia de la desviación del IPC):

Grupo 1: 11.572,48 euros.
Grupo 2: 12.382,54 euros.
Grupo 3: 13.424,08 euros.
Grupo 4: 14.928,53 euros.
Grupo 5: 17.011,55 euros.
Grupo 6: 19.904,68 euros.
Grupo 7: 24.186,54 euros.
Grupo 8: 30.667,12 euros.

El salario mínimo garantizado asignado a los trabajadores con jornada completa será de 11.572,48 euros brutos anuales para 2004.

Igualmente quedan definitivamente fijados para 2004 los pluses recogidos en el artículo 36 del Convenio, el cual queda consecuentemente modificado, en las siguientes cuantías:

Grupo 1: 20,33 euros/día.
Grupo 2: 21,77 euros/día.
Grupo 3: 23,60 euros/día.
Grupo 4: 26,22 euros/día.
Grupo 5: 29,87 euros/día.
Grupo 6: 34,99 euros/día.
Grupo 7: 42,50 euros/día.
Grupo 8: 53,89 euros/día.

Para 2004, queda modificado el artículo 46 del Convenio en relación a la cuantía de las dietas, de la siguiente forma:

1 comida: 15,74 euros.
2 comidas: 26,89 euros.
Dieta Completa: 53,62 euros.

Por lo que respecta al kilometraje, de conformidad con el contenido del artículo 34 del Convenio, no se reajustará su cuantía y solo se actualizará en su base de cálculo para aplicación de futuros incrementos, estableciéndose ésta en 0,26 euros/km.

II. Actualización salarial para 2005

De conformidad con el artículo 32, apartados II-B y III, del Convenio colectivo vigente, una vez depurado el concepto Masa Salarial Bruta 2.004, de acuerdo con los epígrafes 2.1, 2.2 y 2.3 del apartado I del citado artículo, se procederá a incrementar ésta para el año 2005 en un 2,5% (IPC previsto por el Gobierno para 2005 -2%-más 0,5%).

De acuerdo con el artículo 32.II.B, del incremento del 2,5% sobre la M.S.B. se detraerá en concepto de reserva el 0,38% para aplicarlo según establece el art. 32.II.A.1.

No obstante lo anterior, para el año 2005 la tabla de Salarios Mínimos Garantizados de los Grupos Profesionales, recogida en el art. 31 del Convenio, se incrementará un 2'5% (IPC previsto por el Gobierno para 2005 -2%-más 0'5%), quedando fijada de la siguiente forma:

Grupo 1: 11.861,79 euros.
Grupo 2: 12.692,10 euros.
Grupo 3: 13.759,68 euros.
Grupo 4: 15.301,74 euros.
Grupo 5: 17.436,84 euros.
Grupo 6: 20.402,30 euros.
Grupo 7: 24.791,20 euros.
Grupo 8: 31.433,80 euros.

El salario mínimo garantizado asignado a los trabajadores con jornada completa será de 11.861,79 euros brutos anuales para 2005.

Asimismo, quedan fijados para 2.005 los pluses recogidos en el artículo 36 del Convenio, el cual queda consecuentemente modificado, en las siguientes cuantías:

Grupo 1: 20,84 euros/día.
Grupo 2: 22,31 euros/día.
Grupo 3: 24,19 euros/día.
Grupo 4: 26,88 euros/día.
Grupo 5: 30,62 euros/día.
Grupo 6: 35,86 euros/día.
Grupo 7: 43,56 euros/día.
Grupo 8: 55,24 euros/día.

Para 2005, queda modificado el artículo 46 del Convenio en relación a la cuantía de las dietas, de la siguiente forma:

1 comida: 16,13 euros
2 comidas: 27,56 euros
Dieta Completa: 54,96 euros

Por lo que respecta al kilometraje, de conformidad con el contenido del artículo 34 del Convenio, no se reajustará su cuantía y solo se actualizará en su base de cálculo para aplicación de futuros incrementos, estableciéndose ésta en 0,27 euros/km.

8585

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hormigones y Morteros Preparados, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hormigones y Morteros Preparados, S.A. (Código de Convenio n.º 9012722) que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de mayo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HORMIGONES Y MORTEROS PREPARADOS, S. A.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio, afecta a todos los trabajadores de la empresa Hormigones y Morteros Preparados, S. A. en todos sus centros de trabajo de las Provincias de Sevilla, Córdoba, Jaén, Huelva, Almería y Badajoz.

Las estipulaciones de este Convenio afectan y obligan a todo el personal de la empresa que preste sus servicios en los centros de trabajo ante-

riormente especificados, quedando excluidos de su aplicación los trabajadores que ostenten categorías no contempladas en el presente Convenio, así como el personal que tuviese pactado con la empresa otras condiciones distintas a las recogidas en este Convenio.

Artículo 2. *Vigencia, denuncia y revisión salarial.*

El convenio tendrá una duración de tres años con efectos económicos desde 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2006.

Al vencimiento de este convenio, se considerará automáticamente denunciado.

Incrementos salariales.

Se fija para el año 2004 un incremento en todos los conceptos salariales del I.P.C. previsto para el año 2004 más 0,9.

Cláusula de garantía: En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2004 fuese superior al I.P.C. previsto, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2004 y, en su caso, servirá de base para los incrementos sucesivos.

Para el año 2005 se fija un incremento en todos los conceptos salariales igual al I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año más 0,6.

Cláusula de garantía: En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2005 fuese superior al I.P.C. previsto, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2005 y, en su caso, servirá de base para los incrementos sucesivos.

Para el año 2006 se fija un incremento en todos los conceptos salariales igual al I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año más 0,7.

Cláusula de garantía: En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2006 fuese superior al I.P.C. previsto, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2006 y, en su caso, servirá de base para los incrementos sucesivos.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalicen puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto de texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Artículo 4. *Absorción de mejoras.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas en estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus términos y sin modificaciones alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

La empresa no renuncia al derecho de absorber las mejoras salariales o de otro orden que sean aplicables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, siempre que su implantación se derive de disposiciones legales emanadas del Gobierno o de acuerdos alcanzados entre las organizaciones sindicales, y el resto de las fuerzas sociales o entre representantes de los trabajadores y de la empresa.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión que estará formada por un máximo de cuatro miembros, dos personas en representación de la parte empresarial y dos en representación de la parte de los trabajadores, que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 72 horas a instancia de algunas de las partes que lo integran.

CAPÍTULO III

Ordenación y organización del trabajo

Artículo 6. *Organización jerárquica y de trabajo.*

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién este delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este convenio.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 7. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia de este Convenio será de 1.756 horas efectivas de trabajo.

Se establece una jornada ordinaria de 40 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideraran inhábiles, y si fuera necesario fijar algún otro día para llegar al total de las horas anuales, se negociará con la empresa la fecha de su descanso.

Se acuerda que los días que inicialmente se han establecido en el calendario como no laborables, podrán ser modificados en función de las necesidades de cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 8. *Horario de trabajo.*

Plantas de hormigón, transporte, calidad y mantenimiento.

El horario de trabajo será el siguiente:

Entrada a las 7,30 h. y Salida a las 16,30 h. con 1 hora de descanso por comida de lunes a viernes.

Plantas de mortero.

El horario de trabajo será el siguiente:

Entrada a las 8,00 h. y Salida a las 17,00 h. con 1 hora de descanso por comida de lunes a viernes. También podrá establecerse, caso de necesidad de la actividad, turnos de trabajo de mañana y tarde.

Debido a las especiales características de esta industria, en especial a la necesidad de servir su producto de forma irregular, ajustándose íntegramente en forma y plazo de entrega a la demanda de sus clientes, se acuerda que el horario de trabajo podrá modificarse en ½ hora tanto hacia arriba como hacia abajo, en el caso de efectuarse esta modificación en algún día, la jornada ordinaria será de 8 horas, dicho cambio deberá ser comunicado al trabajador afectado el día anterior a producirse el mismo.

Oficinas centrales.

Lunes a Jueves de 8,00 h. a 14,30 h. y de 16,00 h. a 18,00 h.

Viernes de 8,00 h. a 14,30 h.

Horario de verano desde el lunes más cercano al 15 de junio al lunes más cercano al 22 de septiembre de 8,00 h. a 15,00 h.

El personal de las Oficinas Centrales tendrá una flexibilidad de la jornada de media hora, entendida esta exclusivamente en el inicio y final de la jornada, pudiendo por tanto tener su inicio de la jornada entre las 08:00 y las 08:30 horas y alargando su horario de salida en el exceso realizado sobre las 08:00 horas. La Empresa por necesidades del trabajo podrá hacer uso de esa media hora de flexibilidad, pudiendo, en esas situaciones, modificar la entrada de los trabajadores afectados entre las 08:00 a 08:30 horas y la salida entre las 18:00 a 18:30 horas.

Los trabajadores tienen derecho a los puentes que resulten del exceso de la jornada anual pactada que se podrán disfrutar siempre y cuando el jefe de la sección correspondiente lo autorice, y en cada departamento quede al menos el 50% de la plantilla.

Son considerados como puentes los lunes y viernes de todas las semanas, y el día anterior o posterior a una fiesta laboral.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Para todos los trabajadores, se fijan veintidós días laborables de vacaciones anuales, abonándose a razón de treinta días de Salario Base y Antigüedad consolidada y veintidós días de Complemento personal garantizado, Complemento Convenio y Plus de puesto. Los empleados percibirán una mensualidad de Salario Base, Antigüedad consolidada, Complemento personal garantizado y Plus de puesto. Los importes son los que figuran en la tabla del anexo I.

Todos los trabajadores disfrutarán al menos la mitad de sus vacaciones en el período comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre.

Se establecerá un sistema de turnos rotativos por puesto de trabajo, para el disfrute de vacaciones. A finales del mes de marzo se elaborarán los calendarios de vacaciones, pasando estas fechas a definitivas un mes antes del comienzo de su disfrute.

Se acuerda que una vez pasada a definitivas los períodos de vacaciones y por necesidades de la empresa se le cambiara a algún trabajador el período se le abonará 169,43 euros por este cambio, siempre que, entre la fecha inicial prevista de disfrute y la fecha real haya como mínimo una variación de 15 días.

CAPÍTULO V

Permisos retribuidos

Artículo 10. *Permisos retribuidos.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, excepto en el caso de nacimiento de hijo, que se concederá 3 días laborables, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 11. *Salarios.*

El salario estará compuesto de cinco conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad consolidada.
- Plus de puesto.
- Complemento personal garantizado.
- Complemento de Convenio.

Todos los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio, se registrarán exclusivamente por el mismo.

Salario base:

1. Trabajadores: Se devengará por día natural y por un rendimiento normal y correcto, de acuerdo con la tabla del anexo I, para cada nivel y categoría, deduciendo las posibles faltas o permisos no retribuidos.

2. Empleados: Se devengará por importe mensual y por un rendimiento normal y correcto, de acuerdo con la tabla del anexo I, para cada nivel y categoría, deduciendo las posibles faltas o permisos no retribuidos.

Antigüedad consolidada:

Se mantienen los valores consolidados en el año 1997 invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personan», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo «ad personan» se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción y compensación.

Plus de puesto:

1. Trabajadores: Será percibido por día de asistencia al trabajo en jornada ordinaria, y en la cuantía que se especifica en la tabla del anexo I, para cada nivel y categoría, no abonándose ni en descansos, festivos y permisos no retribuidos.

Este plus también se percibirá el día que un trabajador esté de descanso por compensación de horas extras.

2. Empleados: Se devengará por importe mensual, y en la cuantía que se especifica en la tabla del anexo I, para cada nivel y categoría, no abonándose ni en descansos, festivos y permisos no retribuidos.

Para el personal que ocupe el puesto de dosificador, la cantidad referenciada para este concepto en el anexo I, se incrementará en el equivalente a 150 euros anuales.

Complemento personal garantizado:

Se establece un complemento de carácter personal, de diferente cuantía para cada trabajador, y que deriva de las condiciones salariales que cada trabajador tenía antes de la firma del Convenio para los años 1997-1998, bien por aplicación de otro Convenio, bien por reconocimiento de condiciones personales, de puesto o de prestación de servicios, y que por tanto absorbe los conceptos o diferencias que pudieran existir.

Tal complemento tendrá la consideración de condición personal más favorable, sin que pueda ser absorbido por futuros incrementos salariales y al que se aplicará el mismo tratamiento, respecto de incrementos futuros, que al Salario base.

Este complemento únicamente será de aplicación a los trabajadores a los que se les haya reconocido a la fecha de aplicación del convenio firmado para los años 1997-1998, o a los trabajadores que se incorporen de otras provincias a las que en la actualidad no les sea de aplicación éste convenio.

1. Trabajadores: Será percibido por día de asistencia al trabajo en jornada ordinaria, abonándose veintidós días en las pagas extraordinarias, o la parte proporcional correspondiente cuando el periodo trabajado fuera inferior al de devengo. También se abonarán veintidós días o su parte proporcional en el disfrute de vacaciones anuales reglamentarias, no percibiéndose por tanto, los descansos ni festivos, aún en el supuesto de trabajar en jornada extraordinaria.

Este Complemento también se percibirá igualmente el día que un trabajador esté de descanso por compensación de horas extras.

2. Empleados: Se devengará por importe mensual, abonándose también en las pagas extraordinarias, deduciéndose las posibles faltas o permisos no retribuidos.

Complemento de Convenio:

Este concepto será devengado exclusivamente por el personal que a la fecha de la firma del convenio tuviera un importe en el Complemento Personal Garantizado igual o inferior a 7 euros día.

En el año 2004 su valor será de 250 euros anuales, siendo deducido este importe del Complemento Personal Garantizado.

En el año 2005, una vez realizado el incremento salarial pactado para este año, el complemento de Convenio se incrementará en 500 euros anuales, siendo deducido este mismo importe del Complemento Personal Garantizado.

En el año 2006, una vez realizado el incremento salarial pactado para este año, el Complemento de Convenio se incrementará en 300 euros anuales, siendo deducido este mismo importe del Complemento Personal Garantizado.

Artículo 12. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, incluidos los empleados, percibirán un plus de transporte, por un importe de 3,70 euros por día de asistencia al trabajo en jornada ordinaria, y que sustituirá a cualquier otro plus de distancia o transporte que se establezca o pueda establecerse en cualquier norma de aplicación general o sectorial. Para los empleados, el devengo de dicho plus será mensual con un importe de 68,97 euros, deduciéndose las posibles faltas o permisos no retribuidos.

Este plus también se percibirá el día que un trabajador esté de descanso por compensación de horas extras.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias.

Paga extra de junio:

1. Trabajadores: Se abonará a razón de treinta días de Salario Base, Antigüedad consolidada y veintidós días de Plus de Puesto, Complemento Personal Garantizado y Complemento Convenio.

2. Empleados: Se abonará a razón de una mensualidad de su Salario Base, Antigüedad consolidada, Plus de Puesto, Complemento Personal Garantizado.

Su devengo será semestral desde 1 de enero al 30 de junio del año en curso y se abonará antes del 20 de junio.

Paga extra de diciembre:

1. Trabajadores: Se abonará a razón de treinta días de Salario Base, Antigüedad consolidada y veintidós días de Plus de Puesto, Complemento Personal Garantizado y Complemento de Convenio.

2. Empleados: Se abonará a razón de una mensualidad de su Salario Base, Antigüedad consolidada, Plus de Puesto, Complemento Personal Garantizado y Complemento de Convenio.

Su devengo será semestral desde 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y se abonará antes del 20 de diciembre.

Artículo 14. *Plus de asistencia.*

En el año 2005 se creará este nuevo concepto que será devengado trimestralmente por el personal que está incluido entre los niveles 3 y 8 del Convenio. Se cobrará exclusivamente cuando en el trimestre natural las ausencias al trabajo por incapacidad temporal (enfermedad o accidente) o por consulta médica sean inferiores a 4 horas.

El valor que se aplicará a cada trabajador con derecho a su percepción en el año 2005 será de 30 euros cada trimestre. En el año 2006, una vez realizado el incremento salarial, se incrementará 15 euros más cada trimestre.

Artículo 15. *Plus turno mortero.*

En el año 2006 se creará este concepto retributivo, siendo devengado exclusivamente por el personal de la planta de Mortero de Alcalá de Guadaíra que tenga que realizar turnos alternativos de mañana y tarde. En ningún caso este concepto será aplicado a situaciones similares que se puedan generar en plantas de hormigón y el valor a aplicar en el año 2006 será de 3 euros por día efectivo de trabajo en turnos alternativos de mañana y tarde en la Planta de Mortero.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio en el artículo 7.º

Todas las horas extraordinarias que se realicen en función o para el suministro necesario a una obra atendiendo al horario de la misma, tendrán el carácter de estructurales.

El personal incluido en los niveles I al VI no percibirá horas extraordinarias por haber sido considerado, al establecer los sueldos y complementos de puesto y personales, la prestación irregular de la jornada así como su posible prolongación.

El resto del personal percibirá a razón de 9,32 euros por cada hora extraordinaria. Las horas extraordinarias que se realicen por el personal que no trabaje a turnos, regulados en el artículo 15 y 24, entre las 15:00 horas del sábado hasta las 07:00 horas del lunes, en festivos y de lunes a viernes entre las 24:00 y las 07:00 horas serán retribuidas a razón de 15 euros la hora extraordinaria.

El precio de la hora extraordinaria ha sido fijado en el importe indicado, por haber sido considerada la posible prestación irregular de la jornada al establecer los importes de los conceptos de Salarios y complementos de puesto y personales compensando globalmente las diferencias que pudieran resultar por aplicación de las normas de cálculo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General de Derivados del Cemento, Sentencias o cualquier otra norma de aplicación para el pago de horas extraordinarias.

Artículo 17. *Horas extraordinarias compensadas.*

Las horas extraordinarias realizadas, siempre que la organización del trabajo lo permita, serán compensadas por horas de descanso.

Para ello se acuerda que cualquier exceso de horas sobre los horarios normales de trabajo será compensado mediante la creación de una bolsa de horas que se traducirá en descansos, computándose en períodos mensuales. El trabajador descansará por cada hora en exceso de jornada realizada el equivalente a 1 hora, siendo compensado este descanso con el importe de 0,30 del valor de la hora extraordinaria. Estos descansos se determinarán por la empresa y serán comunicados al menos con una antelación de 3 días, dándose los descansos por jornadas completas.

Ningún trabajador podrá descansar más de 40 horas en un mismo mes, salvo que se pacte un número superior entre empresa y trabajador.

Los trabajadores que tengan pendiente al finalizar el año un mayor número de horas originadas por el sistema de bolsa, podrán abonarse como horas extraordinarias hasta el límite máximo legal.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en éste artículo, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados por Ley.

La empresa entregará al Comité de Empresa, mensualmente, la lista de bolsa de horas.

Excepcionalmente, y para aquellos casos de cierta necesidad, el trabajador podrá solicitar fechas concretas de descanso, que la Empresa podrá otorgar siempre que la organización del trabajo lo permita.

Artículo 18. *Dietas.*

Se abonará cuando corresponda como dieta completa por desplazamiento la cantidad de 35,24 euros, la media dieta tendrá un valor de 10,72 euros; la media dieta se devengará si la diferencia en Kilómetros existente entre el domicilio del centro habitual de trabajo y el domicilio del centro

de trabajo donde se ha desplazado el trabajador es superior a 10 Kilómetros.

En el período comprendido del 15 de Junio al 15 de Septiembre el trabajador desplazado podrá optar entre cobrar las cantidades antes reseñada o que la empresa abone los gastos que le ocasione el desplazamiento; en caso de elegir la opción de gastos pagados será la empresa quien se encargue de buscar el alojamiento y el establecimiento para efectuar las comidas, dichos gastos se abonarán al trabajador presentando las facturas correspondientes.

Artículo 19. *Desplazamientos.*

En caso de desplazamientos provisionales del personal desde su centro habitual de trabajo a otro, por necesidades de producción o por suplencias en general, se abonará, como Kilometraje la diferencia existente entre los dos siguientes puntos: Domicilio trabajador-centro habitual de trabajo y domicilio trabajador-nuevo centro de trabajo.

El precio del kilómetro será de 0,2058 euros durante el año 2004.

Artículo 20. *Prima de producción.*

Se establece una prima de producción que se devengará cada año en función de los m³ de hormigón y Toneladas de mortero seco producidas.

Se abonará en la segunda decena del mes de Febrero del año siguiente al de su devengo, en función del período de Alta del trabajador en la Empresa durante ese ejercicio, y conforme a lo establecido más abajo.

Para el cálculo de los m³ totales de cada ejercicio, a los m³ de hormigón se les aplicará el coeficiente 1 y a las toneladas de mortero seco el 0,6.

No se devengará cantidad alguna hasta alcanzar los 386.288 m³ de producción y a partir de 660.687 m³, independientemente de los m³ producidos, se percibirá el importe indicado para esta producción.

Como salario de referencia para el cálculo del valor de la Prima anual se tomará el siguiente:

Empleados: Una mensualidad de Salario Base y Plus de Puesto.

Trabajadores: 30 días de Salario Base y 24 días de Plus de Puesto.

A los salarios de referencia se les aplicará, en función del total de m³ del ejercicio, los siguientes porcentajes:

Desde m ³	Hasta m ³	Porcentaje
0	386.288	0
386.289	434.241	10
434.242	487.522	15
487.523	540.804	25
540.805	602.077	35
602.078	660.686	50
660.687	En adelante	75

En el anexo II se recogen los importes de la paga por niveles.

Artículo 21. *Plus Polivalencia.*

Se establece un Plus de Polivalencia por un importe de 2,64 euros día.

Este plus lo devengará el trabajador que, por ordenes de la empresa, realice las funciones de otro puesto de trabajo distinto al que habitualmente desempeña, siempre que dicho cambio afecte a toda la jornada ordinaria.

Dicho plus no se percibirá si el cambio de puesto se hace con carácter definitivo.

También devengará este Plus el trabajador que desempeñe a la vez las funciones de dos puestos de trabajo durante toda la jornada ordinaria.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuando realicen su jornada ordinaria en el turno de 22,00 H. a 6,00 H. percibirán el 25% de su Salario Base. Caso de no trabajar las 8 horas, lo percibirán a prorrata.

Artículo 23. *Complemento limpieza hormigoneras.*

Los conductores de camión hormigonera que tengan que realizar la limpieza de la misma, manipulando ácidos para la eliminación de restos cementicios, así como cuando sean necesarios eliminar restos de hormigón endurecido en el interior de la hormigonera, que requiera una demolición con martillo picador, en ambos casos por orden del responsable de la planta, percibirán el 20% de su Salario Base, siempre que la duración de estos trabajos ocupe toda la jornada. Si ocupasen solo la mitad o menos

tiempo, el porcentaje a percibir sería del 15%, aplicado proporcionalmente al tiempo realmente trabajado en estas labores.

Artículo 24. Trabajo a turnos en plantas de hormigón.

Cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción y por un periodo de tiempo no inferior al mes la Empresa podrá establecer turnos de trabajo para atender las necesidades de sus clientes. Previamente a la implantación del nuevo sistema de trabajo a turnos la Empresa comunicará al Comité de Empresa:

- Fechas previstas de trabajo en el nuevo sistema.
- Número de personas necesarias por puesto de trabajo.
- Turnos que se deben implantar.

El nuevo sistema de turnos podrá implicar que la jornada de trabajo ordinaria deba ser redistribuida en turnos para completar la jornada requerida, con inclusión de fines de semana y festivos. En todo caso el trabajador tendrá un descanso semanal de 2 días, acumulable por periodos de hasta 14 días o por periodos de hasta 4 semanas uno de los días.

Los trabajadores tendrán la siguiente compensación económica por su inclusión en el sistema de turnos:

Trabajadores que deban realizar el turno de noche se le abonará un plus de nocturnidad por valor del 25% del salario base.

Trabajadores que deban realizar turnos de trabajo con inclusión de fines de semana y festivos, se les abonará un complemento con valor de 30 euros por cada sábado, domingo o festivo que deban trabajar.

CAPÍTULO VII

Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 25. Complemento en caso de baja por accidente de trabajo.

La empresa complementará en caso de Baja por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, desde el primer día, la diferencia existente entre la prestación correspondiente y el 100 por 100 de la base de cotización, del mes anterior, por esta contingencia, una vez descontada de la misma la parte correspondiente a Pagas Extras.

Artículo 26. Complemento en caso de baja por enfermedad común.

La empresa complementará en caso de Baja por Enfermedad Común, y siempre que el índice de absentismo sea inferior al 1,5%, desde el primer día, la diferencia existente entre la prestación correspondiente y el 100 por 100 de la base de cotización, del mes anterior, por esta contingencia, una vez descontada de la misma la parte correspondiente a Pagas Extras, si el índice es superior al 1,5% se complementará hasta un 90%.

El índice de absentismo será el correspondiente al mes anterior de la fecha de la situación de I.T.

El índice se calculará dividiendo el total de horas de absentismo por enfermedad entre el total de horas teóricas ordinarias que se debió trabajar.

Artículo 27. Seguro de vida.

Se establece un seguro de vida Colectivo de grupo por el cual se garantiza 12.020 euros al empleado que fallezca, o pase a la situación de Incapacidad Permanente Absoluta. Si el fallecimiento fuera por accidente de trabajo esta cantidad será de 24.040 euros y 36.060 euros si fuera por accidente de circulación.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Anualmente la empresa entregará a todos los productores, cuatro equipos de trabajo.

Dos equipos de invierno, consistente en una chaqueta, una camisa y un pantalón cada uno de ellos.

Dos equipos de verano, consistente en una camisa y un pantalón cada uno de ellos.

Cada tres años le será facilitada a cada trabajador, que por las características de su trabajo sea necesario, una cazadora de abrigo. Para hacer entrega de una nueva cazadora el trabajador deberá de entregar la anterior.

La ropa suministrada será de uso obligatorio.

Será facilitado asimismo por la empresa al personal de planta el calzado adecuado para el trabajo que cada operario realice de acuerdo con las normas vigentes de Seguridad e Higiene en el trabajo y siempre que sea preciso, por desgaste de uso normal, con la entrega del calzado estropeado, será repuesto por la empresa.

Artículo 29. Reconocimientos médicos.

Anualmente, en colaboración con la Mutua Patronal, se realizarán los oportunos reconocimientos obligatorios a todo el personal.

CAPÍTULO IX

Representación de los trabajadores

Artículo 30. Derechos sindicales.

Los representantes sindicales dispondrán de todos los derechos que les confiera la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31. Cuota sindical.

Los productores afiliados a cualquier central sindical, podrán solicitar por escrito a la empresa, que le sea descontado de sus haberes, las cuotas sindicales, para su posterior abono por parte de la empresa a la central sindical correspondiente.

CAPÍTULO X

Varios

PROMOCIÓN INTERNA

Las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan, se cubrirán prioritariamente por el personal de la empresa, siempre que la misma considere que reúnen las condiciones necesarias para cubrir el puesto.

Toda vacante que se produzca será publicada en los tabloneros de anuncios.

Remisión a la Legislación vigente:

En todo lo que específicamente no se contemple en este Convenio, se estará a la Legislación Vigente de cada momento y a lo regulado por el Convenio General de Derivados del Cemento.

Clasificación categorías

Nivel I.	Jefe de Administración. Jefe Calidad. Jefe Producción Mortero.
Nivel II.	Jefe de Departamento. Jefe de Automatización. Jefe de Planta. Comerciales.
Nivel III.	Encargado Transporte. Encargado Mantenimiento. Encargado de Planta.
Nivel IV.	Oficial 1. ^a Administrativo, Ayudante Técnico.
Nivel V.	Oficial 2. ^a Administrativo, Secretario/a, Especialista de Planta.
Nivel VI.	Auxiliar Administrativo y Telefonista.
Nivel VII.	Dosificador hormigón y mortero seco. Mecánico. Laborante. Palista. Conductor camión hormigonera, bomba, cisterna y volquetes. Operario mortero seco.
Nivel VIII.	Peón. Guarda.

ANEXO I

Tabla salarial año 2004

Niveles	S. Base — euros/mes	P. Puesto — euros/mes	P. Transp — euros/mes	Paga ext. junio	Paga ext. diciembre	Total año
Nivel I.	1.169,78	583,30	68,97	1.753,08	1.753,08	25.370,81
Nivel II.	966,28	486,15	68,97	1.452,43	1.452,43	21.161,74
Nivel III.	920,92	433,20	68,97	1.354,12	1.354,12	19.785,32
Nivel IV.	810,77	396,66	68,97	1.207,43	1.207,43	17.731,71

Niveles	S. Base — euros/mes	P. Puesto — euros/mes	P. Transp — euros/mes	Paga ext. junio	Paga ext. diciembre	Total año
Nivel V.	725,67	363,28	68,97	1.088,96	1.088,96	16.073,07
Nivel VI.	659,22	318,09	68,97	977,31	977,31	14.510,05

Niveles	S. Base — euros/día	P. Puesto — euros/día	P. Transp. — Euros/día	Paga ext. junio	Paga ext. diciembre	Total año
Nivel VII.	25,89	5,03	3,70	882,41	882,41	13.247,11
Nivel VIII.	21,99	4,23	3,70	748,52	748,52	11.361,19

ANEXO II

Valores prima de producción

Produc.	386.289 m ³	434.242 m ³	487.235 m ³	540.8050 m ³	602.078 m ³	660.687 m ³
Porcentajes	10%	15%	25%	35%	50%	75%
Niveles	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros
1	175,31	262,96	438,27	613,58	876,54	1.314,81
2	145,24	217,86	363,11	508,35	726,22	1.089,32
3	135,41	203,12	338,53	473,94	677,06	1.015,59
4	120,74	181,11	301,86	422,60	603,71	905,57
5	108,90	163,34	272,24	381,13	544,48	816,72
6	97,73	146,60	244,33	342,06	488,66	732,98
7	89,75	134,63	224,38	314,13	448,75	673,13
8	76,12	114,18	190,30	266,42	380,60	570,90

8586

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa Iberdrola Energías Renovables II S.A.U. (IBERENNOVA II).

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Iberdrola Energías Renovables II S.A.U. (IBERENNOVA II) (Código de Convenio n.º 9015452) que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 5 de mayo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO DE IBERDROLA ENERGÍAS RENOVABLES II, S.A.U. (IBERENNOVA II)

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la implantación y puesta en marcha del Plan Estratégico, la Dirección de Iberdrola Grupo y las organizaciones sindicales con representación en Iberdrola, iniciaron un proceso de diálogo social dirigido a introducir una regulación laboral social y competitiva en las nuevas iniciativas, que garantizase al trabajador, en dichas empresas, el reconocimiento de unas condiciones laborales, económicas y sociales de calidad.

Con fecha de 7 de Octubre de 2002 se suscribió el acuerdo relativo al Protocolo de Criterios Básicos y al «Marco Laboral Común para las nue-

vas empresas» que, junto al «Marco Laboral de Iberdrola Energías Renovables II (IBERENNOVA II)» de 6 de marzo de 2003, formaban parte de un conjunto de medidas consideradas como un todo orgánico e indivisible, que concretaban y desarrollaban los compromisos adquiridos por las partes con vistas a la consecución de los objetivos mencionados en el anterior apartado.

Entre otros aspectos, el mencionado Protocolo de Criterios Básicos, contempló:

Un Plan de Empleo para las nuevas empresas, que se desarrollarían durante el período de vigencia del Plan Estratégico (2002-2006).

La posibilidad de elevar el mencionado Marco Laboral a la categoría de Convenio Colectivo en el momento posible y con la fórmula que las partes legitimadas para ello estimasen más adecuada para preservar su contenido y garantías.

El compromiso a desarrollar y evolucionar los acuerdos referidos de forma que en el horizonte del año 2006 se produjese un acercamiento real entre las condiciones del Marco Laboral Común para las Nuevas Empresas y las condiciones del Convenio Colectivo vigente en Iberdrola Grupo, de forma que se pudiese llegar, a dicho año, con un único Marco Básico para todas las Empresas del Grupo Iberdrola complementado con acuerdos específicos por empresas. El contenido del presente punto, en su desarrollo y alcance, se efectuaría manteniendo la viabilidad y rentabilidad de todas las empresas, así como las condiciones particulares de las nuevas empresas dentro del Sector de actividad en el que estuviera operando.

Sobre la base de todo lo anterior, con fecha 10 de noviembre de 2004, la Comisión de Seguimiento del acuerdo de Transferencias de 19 de junio de 2003, constató la existencia de las condiciones necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado d) de la Disposición Transitoria Única de dicho acuerdo de Transferencias, iniciándose así el proceso que llevaría a la negociación y firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. Principios básicos y naturaleza jurídica.

La Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de Iberdrola Energías Renovables II, S.A.U. (en lo sucesivo I CC de IBERENNOVA II), constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes Bases Contractuales: