

técnica de cada proyecto que entregará en los seis meses siguientes y que al menos recoja:

- Fecha de puesta en marcha.
- Información económica.
- Actividades realizadas.
- Recursos utilizados.
- Sectores atendidos.
- Resultados obtenidos.
- Datos estadísticos.
- Dificultades y propuestas.
- Valoración del programa

En el supuesto de que la Comunidad Autónoma no presente la citada memoria, se analizará en la Comisión de Seguimiento que se regula en la cláusula siguiente.

Octava.—Para el seguimiento del presente Convenio se creará una Comisión Mixta de Seguimiento, que tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Estará integrada por un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas firmantes de los Convenios.

El representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será designado por la Directora General de Acción Social, del Menor y de la Familia, y el representante de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias por el Director/a general de Atención a Mayores y Discapacitados y Personas Dependientes.

Su régimen de funcionamiento es el previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, designándose el Presidente por el propio órgano colegiado y actuando como Secretario un funcionario de la Dirección General de Acción Social, del Menor y de la Familia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales designado por la Directora general.

Novena.—En la publicidad que se realice en cualquier medio de comunicación social sobre las actuaciones derivadas de estos programas se hará constar expresamente que éstos se llevan a cabo en virtud de la cofinanciación establecida entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Comunidad Autónoma y/o las Corporaciones Locales.

Décima.—Este Convenio tendrá vigencia durante el período de un año desde la fecha de su firma.

Undécima.—El presente Convenio se extinguirá igualmente en caso de incumplimiento por alguna de las partes de los compromisos adquiridos en el mismo. En este caso, deberán reintegrarse las cantidades que se hubieran percibido como aportación económica del mismo y que no se hubieran destinado al/los programa/s previstos en él, sin perjuicio de la ejecución de las actividades en curso.

Duodécima.—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa, serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en duplicado ejemplar, quedándose uno en poder de cada parte, en el lugar y fecha anteriormente indicados.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Manuel Pimentel Siles.—El Consejero de Asuntos Sociales del Principado de Asturias (en nombre y representación, por delegación, de la Comunidad Autónoma, José García González.

ANEXO

Aportación de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Corporación Local y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización del programa para la atención de familias desfavorecidas y en situación de riesgo

1999

Pesetas

1. Programa de intervención técnica de apoyo a las familias desfavorecidas y en situación de riesgo en el municipio de Langreo:	
Aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	7.932.775
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	7.932.775
Total aportación Comunidad Autónoma y Corporación Local	7.932.775
Aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	7.932.775

5809

RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2000, 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, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hormigones y Morteros Preparados, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012722), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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; 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, 7 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HORMIGONES Y MORTEROS PREPARADOS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

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, Sociedad Anónima», en todos sus centros de trabajo de las provincias de Sevilla, Córdoba, Jaén 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 anteriormente especificados, quedando excluidos de su aplicación a 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 dos años con efectos económicos desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Al vencimiento de este Convenio, se considerará automáticamente denunciado.

Para el año 1999 todos los conceptos salariales de este Convenio se incrementarán en un 2,7 por 100.

Para el año 2000 todos los conceptos salariales de este Convenio se incrementarán en un 2,7 por 100.

Cláusula de revisión salarial año 2000: En el supuesto de que el IPC real del año 2000 fuese superior al 2,7 por 100, el exceso resultante se aplicará con efectos económicos de 1 de enero de 2000.

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 treinta 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:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- 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.
- Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de setenta y dos 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 quienes éste 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 período de vigencia de este Convenio será de mil setecientas setenta y seis horas efectivas de trabajo durante el año 1999 y mil setecientas sesenta horas efectivas de trabajo durante el año 2000.

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

El calendario laboral para el año 2000 queda establecido según el anexo II.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán 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 siete treinta horas y salida a las dieciséis treinta horas con una hora de descanso por comida de lunes a viernes.

Plantas de mortero:

El horario de trabajo será el siguiente: Entrada a las ocho horas y salida a las diecisiete horas con una hora de descanso por comida de lunes a viernes.

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 treinta minutos tanto hacia arriba como hacia abajo, en el caso de efectuarse esta modificación en algún día, la jornada ordinaria será de ocho horas, dicho cambio deberá ser comunicado al trabajador afectado el día anterior a producirse el mismo.

Oficinas centrales:

Lunes a jueves, de ocho a catorce treinta hora y de dieciséis a dieciocho horas.

Viernes, de ocho a catorce treinta horas.

Horario de verano desde el lunes más cercano al 15 de junio al lunes más cercano al 15 de septiembre, ocho a quince horas.

Los trabajadores tiene 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 por 100 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 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 periodos de vacaciones y por necesidades de la empresa se le cambiara algún trabajador el período, se le abonará 25.000 pesetas por este cambio, siempre que, entre la fecha inicial prevista de disfrute y la fecha real haya, como mínimo, una variación de quince 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 concederán tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 11. *Salarios.*

El salario estará compuesto de cuatro conceptos:

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

Todos los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio se regirán exclusivamente por el mismo, sustituyendo, por tanto, estos conceptos salariales a todos los que hasta la fecha vienen percibiendo.

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:

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de la aplicación de otro Convenio.

Como consecuencia de dicho acuerdo, se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida, los siguientes compromisos:

1.º El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación del Convenio para los años 1997-1998, tuviese cada trabajador. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor del Convenio antes citado, calculándose por exceso o defecto a años completos.

2.º Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en el apartado 1.º Se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», 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 personam» se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción y compensación.

3.º Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad, se incrementará al salario base el importe económico equivalente a seis años de antigüedad (dos bienios y dos quintos de quinquenio), repartido proporcionalmente durante los años 1998, 1999 y 2000.

El resultante del 12,8 por 100 se incrementará en los salarios bases de los años 1998, 1999 y 2000 a razón del 4,26 por 100 anual del salario base vigente en el año 1997, sin sufrir esta cantidad incremento alguno.

Aplicando la fórmula siguiente:

Año 1998:

Nivel I: $(127.500 + \text{reval. 1998}) + 5.440$.
 Nivel II: $(105.286 + \text{reval. 1998}) + 4.492$.
 Nivel III: $(100.585 + \text{reval. 1998}) + 4.292$.
 Nivel IV: $(88.432 + \text{reval. 1998}) + 3.773$.
 Nivel V: $(79.083 + \text{reval. 1998}) + 3.374$.
 Nivel VI: $(71.939 + \text{reval. 1998}) + 3.069$.
 Nivel VII: $(2.900 + \text{reval. 1998}) + 124$.
 Nivel VIII: $(2.300 + \text{reval. 1998}) + 98$.

Año 1999:

Nivel I: $[(127.500 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 5.440 + 5.440$.
 Nivel II: $[(105.286 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 4.492 + 4.492$.
 Nivel III: $[(100.585 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 4.292 + 4.292$.
 Nivel IV: $[(88.432 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 3.773 + 3.773$.
 Nivel V: $[(79.083 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 3.374 + 3.374$.
 Nivel VI: $[(71.939 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 3.069 + 3.069$.
 Nivel VII: $[(2.900 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 124 + 124$.
 Nivel VIII: $[(2.300 + \text{reval. 1998}) + \text{reval. 1999}] + 98 + 98$.

Año 2000:

Nivel I: $(127.500 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 5.440 + 5.440 + 5.440$.
 Nivel II: $(105.286 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 4.492 + 4.492 + 4.492$.
 Nivel III: $(100.585 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 4.292 + 4.292 + 4.292$.
 Nivel IV: $(88.432 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 3.773 + 3.773 + 3.773$.
 Nivel V: $(79.083 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 3.374 + 3.374 + 3.374$.
 Nivel VI: $(71.939 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 3.069 + 3.069 + 3.069$.
 Nivel VII: $(2.900 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 124 + 124 + 124$.
 Nivel VIII: $(2.300 + \text{reval. 1998} + \text{reval. 1999} + \text{reval. 2000}) + 98 + 98 + 98$.

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, pero sí se abonará en los descansos por horas compensadas.

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.

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 en:

Salario base.
 Complemento salarial.
 Plus transporte.
 Plus Convenio.
 Plus actividad.
 Bolsa vacaciones.
 Prima bombeo.
 Paga extra marzo.
 Paga extra abril.
 Paga extra julio.
 Paga extra diciembre.

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.

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 período 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, aun en el supuesto de trabajar en jornada extraordinaria.

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

Artículo 12. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, incluidos los empleados, percibirán un plus de transporte por un importe de 525 pesetas para el año 1999 y 539 pesetas para el año 2000 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 9.786 pesetas, para el año 1999 y 10.050 pesetas para el año 2000, deduciéndose las posibles faltas o permisos no retribuidos.

Artículo 13. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias para el año 1999; para el año 2000, se acuerda la desaparición de la paga extra de marzo, incorporándose su importe al salario base.

Paga extra de marzo:

1. Trabajadores: Se abonará a razón de treinta días de salario base, antigüedad consolidada, y veintidós días de plus de puesto y complemento personal garantizado.

2. Empleados: Se abonará a razón de una mensualidad de su salario base, antigüedad consolidada, plus de puesto y complemento personal garantizado.

Su devengo será anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y se abonará anticipadamente antes del 20 de marzo.

3. Personal con salarios pactados: Se abonará el importe de esta paga prorrateada en las doce mensualidades (enero-diciembre).

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 y complemento personal garantizado.

2. Empleados: Se abonará a razón de una mensualidad de su salario base, antigüedad consolidada, plus de puesto y complemento personal garantizado.

Su devengo será semestral desde el 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 y complemento personal garantizado.

2. Empleados: Se abonará a razón de una mensualidad de su salario base, antigüedad consolidada, plus de puesto y complemento personal garantizado.

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

Artículo 14. *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.

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 recibirá a razón de 1.345 pesetas para el año 1999 y 1.375 pesetas para el año 2000 por cada hora extraordinaria.

Se acuerda que el personal de la zona de Córdoba que a la entrada en vigor de este Convenio tuvieran precios superiores, como compensación por la pérdida, se les incrementará en el año 1999 450 pesetas en el complemento personal garantizado que tenga cada trabajador.

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 15. *Horas extraordinarias compensadas.*

Las horas extraordinarias realizadas, siempre que la organización del trabajo lo permita y haya acuerdo entre los representantes de la empresa y trabajadores, se compensan por horas de descanso. El trabajador descansará por cada hora extraordinaria realizada el equivalente a una hora y media de descanso. El tiempo de descanso retribuido se deberá disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Artículo 16. *Dietas.*

Se abonará cuando corresponda como dieta completa por desplazamiento la cantidad de 5.000 pesetas para el año 1999, y 5.135 pesetas para el año 2000, la media dieta tendrá un valor de 1.520 pesetas en el año 1999 y 1.561 pesetas en el año 2000; 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 reseñadas 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 17. *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 33 pesetas durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 18. *Prima de producción.*

Se establece una prima de producción consistente en 2 pesetas por cada metro cúbico de hormigón o tonelada métrica de mortero seco vendidos en plantas.

Cada trimestre natural se calculará la prima en función de los metros cúbicos o toneladas métricas vendidos, el importe resultante será repartido entre todos los trabajadores incluidos en Convenio Colectivo proporci-

nalmente al número de días cotizados a la Seguridad Social en el trimestre de referencia.

Dicha prima se abonará en las nóminas de los meses de enero, abril, julio y octubre.

Artículo 19. *Plus polivalencia.*

Se establece para el año 2000 un plus de polivalencia por un importe de 300 pesetas día. Este plus lo devengará el trabajador, que por órdenes 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 20. *Plus de nocturnidad.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuando realicen su jornada ordinaria en el turno de veintidós a seis horas percibirán el 25 por 100 de su salario base. Caso de no trabajar las ocho horas, lo percibirán a prorrata.

Artículo 21. *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 por 100 de su salario base, siempre que la duración de estos trabajos ocupe toda la jornada. Si ocupasen sólo la mitad o menos tiempo, el porcentaje a percibir sería del 15 por 100, aplicado proporcionalmente al tiempo realmente trabajado en estas labores.

CAPÍTULO VII

Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Artículo 22. *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 23. *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 por 100 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 por 100 se complementará hasta un 90 por 100.

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

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 24. *Seguro de vida.*

Se establece un seguro de vida colectivo de grupo por el cual se garantiza 2.000.000 de pesetas 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 4.000.000 de pesetas, y 6.000.000 de pesetas si fuera por accidente de circulación.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

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

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

Dos equipos de verano, consistentes 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 26. *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 27. *Derechos sindicales.*

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

Artículo 28. *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 en cada momento y a lo regulado por el Convenio General de Derivados del Cemento.

Clasificación categorías:

Nivel I: Jefe de Administración, Jefe de Zona, Jefe Calidad, Jefe Mantenimiento y Jefe Producción Mortero.

Nivel II: Jefe de Departamento, Jefe de Automatización, Jefe de Planta y Comerciales.

Nivel III: Encargado Transporte, Encargado Mantenimiento.

Nivel IV: Oficial 1.ª Administrativo.

Nivel V: Oficial 2.ª Administrativo y Secretaria.

Nivel VI: Auxiliar Administrativo y Telefonista.

Nivel VII: Dosificador Hormigón y Mortero Seco, Mecánico, Laborante, Palista, Conductor Camión Hormigonera, Bomba, Cisterna y Volquetes, y Operario Mortero Seco.

Nivel VIII: Peón y Guarda.

ANEXO I

Tabla salarial año 1999

Nivel	Salario base — Pesetas/mes	P. puesto — Pesetas/mes	P. trans. — Pesetas/mes	Paga ext. marzo — Pesetas	Paga ext. junio — Pesetas	Paga ext. diciemb. — Pesetas	Total año — Pesetas
I	144.573	82.758	9.786	227.331	227.331	227.331	3.527.397
II	119.383	68.974	9.786	188.357	188.357	188.357	2.942.787
III	114.054	61.462	9.786	175.516	175.516	175.516	2.750.172
IV	100.273	56.277	9.786	156.550	156.550	156.550	2.465.682
V	89.672	51.542	9.786	141.214	141.214	141.214	2.235.642
VI	81.571	45.130	9.786	126.701	126.701	126.701	2.017.947

Nivel	Salario base — Pesetas/día	P. puesto — Pesetas/día	P. trans. — Pesetas/día	Paga ext. marzo — Pesetas	Paga ext. junio — Pesetas	Paga ext. diciemb. — Pesetas	Total año — Pesetas
VII	3.289	713	525	113.643	113.643	113.643	1.831.936
VIII	2.800	600	525	96.600	96.600	96.600	1.574.750

Tabla salarial año 2000

Nivel	Salario base — Pesetas/mes	P. puesto — Pesetas/mes	P. trans. — Pesetas/mes	Paga ext. junio — Pesetas	Paga ext. diciemb. — Pesetas	Total año — Pesetas
I	170.667	84.992	10.050	255.659	255.659	3.699.825
II	140.977	70.836	10.050	211.813	211.813	3.085.980
III	134.359	63.121	10.050	197.480	197.480	2.885.325
IV	118.289	57.796	10.050	176.085	176.085	2.585.790
V	105.872	52.934	10.050	158.806	158.806	2.343.885
VI	96.179	46.349	10.050	142.528	142.528	2.115.990

Nivel	Salario base — Pesetas/día	P. puesto — Pesetas/día	P. trans. — Pesetas/día	Paga ext. junio — Pesetas	Paga ext. diciemb. — Pesetas	Total año — Pesetas
VII	3.778	732	539	128.708	128.708	1.932.065
VIII	3.208	616	539	109.174	109.174	1.656.900

ANEXO II

CALENDARIO LABORAL AÑO 2.000

MESES	DIAS																															DIAS	HORAS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
ENERO	F.N. Dom	8	8	8	8	8	F.N. P	8	8	8	8	8	8	8	8	Sab Dom	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	19	152	
FEBRERO	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	20	160
MARZO	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	23	184
ABRIL	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	18	144	
MAYO	F.N. 8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22	176	
JUNIO	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22	176	
JULIO	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	21	168	
AGOSTO	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	21	168	
SEPTBRE.	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	21	168	
OCTUBRE	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	20	160	
NOVEMBRE.	F.N. 8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	21	168	
DICBRE.	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	17	136	
																												TOTAL HORAS TRABAJADAS		245	1.860						
																												VACACIONES		22	176						
																												FIESTAS LOCALES		2	16						
																												TOTAL GENERAL		221	1.768						
																												HORAS PENDIENTES		1	8						

F.N. = Fiesta Nacional

F.A. = Fiesta de la Comunidad

P = Puente

Para la planta de Badajoz se cambia el día 28/02 (Día de Andalucía) por el 08/09 (Día de Extremadura)

Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artº 7 y respecto a la jornada anual para el año 2.000, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 7 de Enero, 14 de Agosto, 13 de Octubre, 7 de Diciembre y un día que está pendiente de establecer, y que se negociará cuando el sector de la construcción establezca el calendario para el año 2.000, no sean laborables, salvo pacto en contrario, entre Empresa y trabajadores que podrán sustituir por cualquier otro día.