

18238 *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2001, 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 7 de junio de 2001 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 Delegado 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, 11 de septiembre de 2001.—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, Huelva, Málaga 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 tres años con efectos económicos desde 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del año 2003.

Al vencimiento de este Convenio, se considerará automáticamente denunciado.

Incrementos salariales:

Se fija para el año 2001 un incremento en todos los conceptos salariales del IPC previsto para el año 2001, salvo para el plus de polivalencia que se le incrementará al valor del año 2000, 100 pesetas.

Cláusula de garantía: En el supuesto de que el IPC real del año 2001 fuese superior al IPC previsto, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2001 y, en su caso, servirá de base para los incrementos sucesivos. Esta cláusula de garantía no será de aplicación al plus de polivalencia.

Para el año 2002 se fija un incremento en todos los conceptos salariales igual al IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Cláusula de garantía: En el supuesto de que el IPC real del año 2002 fuese superior al IPC previsto, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2002 y, en su caso, servirá de base para los incrementos sucesivos.

Para el año 2003 se fija un incremento en todos los conceptos salariales igual al IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Cláusula de garantía: En el supuesto de que el IPC real del año 2003 fuese superior al IPC previsto, se efectuará una revisión económica sobre

el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2003 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 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.
- Cuántas 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 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 trabajoArtículo 7. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria anual durante el periodo de vigencia de este Convenio será de mil setecientos cincuenta y seis (1.756) horas efectivas de trabajo.

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

El calendario laboral para el año 2001 queda establecido según el anexo III.

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 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 media hora 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 horas 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 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 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 períodos de vacaciones y por necesidades de la empresa se le cambiara a 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 retribuidosArtículo 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 tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.

CAPÍTULO VI

Estructura salarialArtículo 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.

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.

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 veintiún 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.

Artículo 12. *Plus de transporte.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, incluidos los empleados, percibirán un plus de transporte, por un importe de 557 pesetas 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 10.381 pesetas, 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 veintiún 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 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 veintiún 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 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 percibirá a razón 1.403 pesetas por cada hora extraordinaria, a excepción del personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de Málaga y Huelva que les será de aplicación a partir del 1 de junio de 2001, siendo sus valores de enero a mayo los que tenían por la aplicación del anterior Convenio por los que se regían.

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, 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 extraordinaria realizada

el equivalente a 1 hora. Estos descansos se determinarán por la empresa y serán comunicados al menos con una antelación de tres días, dándose los descansos por jornadas completas.

Ningún trabajador podrá descansar más de cuarenta 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 este 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 16. *Dietas.*

Se abonará cuando corresponda como dieta completa por desplazamiento la cantidad de 5.304 pesetas, la media dieta tendrá un valor de 1.613 pesetas; 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 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 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 725.000 m³ de producción y a partir de 1.240.000 m³, independientemente de los m³ producidos, se percibirá el importe indicado para 1.240.000 m³.

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: Treinta días de salario base y veinticuatro 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	724.999	0
725.000	814.999	10
815.000	914.999	15
915.000	1.014.999	25
1.015.000	1.129.999	35
1.130.000	1.239.999	50
1.240.000	En adelante	75

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

Artículo 19. *Plus polivalencia.*

Se establece un plus de polivalencia por un importe de 400 pesetas 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 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 solo 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 SocialArtículo 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 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 trabajoArtículo 25. *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 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 trabajadoresArtículo 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 tablones 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 Planta.
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.
Operario Mortero Seco.

Nivel VIII:

Peón.
Guarda.

	S. base — Ptas./día	P. puesto — Ptas./día	P. trans. — Ptas./día	Paga ext. junio — Pesetas	Paga ext. diciemb. — Pesetas	Total año — Pesetas
Nivel VII .	3.897	757	557	132.807	132.807	1.993.753
Nivel VIII .	3.310	636	557	112.656	112.656	1.709.914

ANEXO I

Tabla salarial año 2001

	S. base — Ptas./mes	P. puesto — Ptas./mes	P. trans. — Ptas./mes	Paga ext. junio — Pesetas	Paga ext. diciemb. — Pesetas	Total año — Pesetas
Nivel I	176.058	87.789	10.381	263.847	263.847	3.818.430
Nivel II	145.430	73.168	10.381	218.598	218.598	3.184.944
Nivel III	138.603	65.198	10.381	203.801	203.801	2.977.786
Nivel IV	122.025	59.699	10.381	181.724	181.724	2.668.708
Nivel V	109.217	54.676	10.381	163.893	163.893	2.419.074
Nivel VI	99.216	47.874	10.381	147.090	147.090	2.183.832

ANEXO II

Valores prima de producción
Producción-porcentajes

Niveles	725.000 m ³ 10 % — Pesetas	815.000 m ³ 15 % — Pesetas	915.000 m ³ 25 % — Pesetas	1.015.000 m ³ 35 % — Pesetas	1.130.000 m ³ 50 % — Pesetas	1.240.000 m ³ 75 % — Pesetas
1	26.385	39.577	65.962	92.347	131.924	197.886
2	21.860	32.790	54.650	76.509	109.299	163.949
3	20.380	30.570	50.950	71.330	101.901	152.851
4	18.172	27.259	45.431	63.603	90.862	136.293
5	16.389	24.584	40.973	57.362	81.946	122.919
6	14.709	22.064	36.773	51.482	73.545	110.318
7	13.509	20.263	33.772	47.280	67.543	101.315
8	11.457	17.186	28.643	40.100	57.286	85.929

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL AÑO 2.001

		DIAS																																	
		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	Horas	Horas	
ENERO	F.N.	8	8	8	P	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	21	168		
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	F.A.	—	—	—	19	152		
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	22	176		
ABRIL	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	F.A.	F.N.	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	P	—	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	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	—	21	168		
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	22	176		
AGOSTO	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	F.N.	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22	176	
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	—	20	180		
OCTUBRE	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	F.N.	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22	178	
NOVBRE.	F.N.	P	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		
DICBRE.	8	8	8	8	8	F.N.	P	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	P	15,5	124	
		TOTAL PARCIAL																															244,5	1.958	
		FIESTAS LOCALES																															2	16	
		VACACIONES																															22	176	
		TOTAL GENERAL																															220,5	1.764	
		HORAS PENDIENTES																															1	8	

F.N. = Fiesta Nacional
F.A. = Fiesta de la Comunidad
P = Puente

Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artº 7 y respecto a la Jornada anual para el año 2.001, las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter de laboral para futuros convenios, los días 5 de Enero, 30 de Abril, 2 de Noviembre, 7 de Diciembre y un día que está pendiente de establecer, no sean laborables, salvo pacto en contrario, entre Empresa y Trabajadores que podrán sustituir por cualquier otro día.