



## CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Ambito de Aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal fijo de plantilla de la nómina 1 de la Empresa SDAD. DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCION DE ANDALUCIA S. A., en su Centro de Niebla (Huelva).

Las personas de la nómina cero o Equipo Directivo de dicho Centro, salvo que expresamente sea solicitada su inclusión por el interesado, no están afectadas por el presente Convenio.

#### Artículo 2. Vigencia y Duración

El presente Convenio tendrá vigencia desde el mismo día de su firma por la comisión negociadora, teniendo una duración hasta el 31 de Diciembre de 2005. Todos los conceptos retributivos tendrán carácter retroactivo desde el primer día laboral de 2005.

#### Artículo 3. Prorroga y Denuncia

Este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa por ninguna de las partes, antes del día 1 de Noviembre de cada año. En caso de denuncia se comunicará a la parte contraria antes de la indicada fecha.

Caso de no mediar denuncia, todos los conceptos retributivos se incrementarán en la forma que se pacte anualmente entre la Empresa y el Comité Intercentros, ó entre el Comité de Fábrica y la Empresa, o entre las representaciones que existan.

#### Artículo 4. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente sobre materia laboral.

#### Artículo 5. Garantía Personal

Las condiciones económicas y laborales concedidas a título particular, serán respetadas si, en su conjunto y cómputo anual, superan a las establecidas en este Convenio.

#### Artículo 6. Unidad de Convenio y Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su

aplicación práctica, serán considerados globalmente en cómputo anual.

Asimismo, las condiciones de cualquier tipo que entren en vigor durante la vigencia del presente Convenio, sólo producirán la modificación de su aplicación, en el caso de que su total global anual sea superior a las establecidas en el presente texto, quedando absorbidas en caso contrario.

Los anexos al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar entre las partes.

### **Artículo 7. Absorción - Compensación**

Las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variaciones económicas en los conceptos retributivos, se considerarán absorbidas en los aumentos acordados en el presente Convenio. Tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las que están vigentes antes de la firma del presente Convenio, superan el nivel alcanzado en éste.

### **Artículo 8. Interpretación**

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, elegido entre los siguientes señores:

Sr. Rodríguez del Rio, Miguel

Sr. Barba Brasero, José Luis

Sr. Castillo Barrera Francisco

Sr. Pedro Barrera Cruz

Sr. José Antonio Pou Villalta

Sr. Angel Pérez Garcia

Esta Comisión podrá solicitar a Administración de Fábrica, su colaboración en la aclaración de aspectos técnicos relativos a retribuciones y nóminas.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir dentro de esta Comisión, se estará al voto mayoritario de sus componentes, decidiendo en caso de empate el voto de calidad del Presidente.

## **Capítulo II. Jornada Laboral**

### **Artículo 9. Jornada de Trabajo**

La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual, y para 2005

dicho cómputo será de 1.760 horas.

Esta jornada anual, se ha acordado sobre la base del Calendario Laboral, a los días de Vacaciones, ( que serán de 25 días laborables). Entendiéndose que el calendario laboral se computa desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Para 2.005 y según el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma Andaluza, el cómputo de 1.760 horas supone la realización de dos días de descanso, al margen de los 25 días de Vacaciones, sin que ello sirva de precedente a efectos de consolidación para Convenios posteriores.

El año laboral a efectos de remuneraciones, comenzará el día 1 de Enero de 2.005 y terminando el día 31 de Diciembre de 2.005.

Los calendarios para los puestos de trabajo a turno rotatorio se recogen en el anexo 1 (Cuadrante de Turnos), a título de ejemplo.

### **Artículo 10. Horarios**

El horario para los puestos de trabajo a turno rotativo, será:

Mañana:	de 06 h a 14 h
Tarde:	de 14 h a 22 h
Noche:	de 22 h a 06 h

Los horarios del resto del personal (distintas secciones) se especifican en el anexo 2.

### **Artículo 11. Vacaciones**

Las vacaciones serán de 25 días laborables. La Empresa tendrá la facultad de fijar 12 días de vacaciones a todo el personal. Dicha facultad deberá comunicarse antes del 30 de Marzo.

En ningún caso se podrán tomar vacaciones en periodos inferiores a 7 días naturales. No podrá tomar vacaciones más de un Hombre por puesto de trabajo al mismo tiempo, salvo que el Servicio lo permita.

El personal a turno rotativo, disfrutará las vacaciones, de forma rotativa año a año.

### **Artículo 12. Permisos Y Licencias**

Para la retribución de los permisos y licencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Los miembros del Comité de Empresa de este Centro,



dispondrán de 15 horas mensuales cada uno para obligaciones derivadas de sus cargos. En anexo 16 se indican los permisos y licencias de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias**

Las partes firmantes coinciden en declarar que es interés prioritario de ambas el considerar que el número de horas extras realizadas sea el menor posible y que las mismas tengan carácter de estructurales ó de fuerza mayor.

Se definen como horas extras las siguientes:

a) Personal que trabaja a turno Ayudantes. Op. Sala.

- Las que excedan de 8 horas de la jornada diaria.

- Las que excedan de 1.760 horas / año (en 2005).

- Las que se produzcan como consecuencia de trabajar más de 22 jornadas por cada 28 días naturales, contados a partir del último día de cada descanso previo a la modificación de turno u horario de trabajo.

- Las bajas, que se produzcan (no por vacaciones), en el personal que trabaja a turno, se cubrirán conforme se explica en el anexo 9 («Sustitución personal a turno»), y las modificaciones de descanso que procedan serán abonadas ó compensadas de la forma siguiente:

- Los descansos modificados en Jornada normal-fijo (mes de 8 a 17h.) en Sábado y Domingo, se pagaran a razón de 8 horas extras.

- Los dos primeros descansos modificados en la semana de Jornada normal discontinua (algunos días del mes de 8 a 17h) serán siempre jornadas extras.

- En el resto de la semana de Jornada normal discontinua (algunos días del mes de 8 a 17 h.), los días de descansos modificados se cobrará un «Plus diferencial descanso» cuyo valor se recogerá en tabla adjunta y será equivalente a la diferencia entre el valor de 8 horas normales y 8 horas extras, teniendo en cuenta grupo, nivel y antigüedad correspondientes.

- En el caso de no poderse dar el descanso antes de los 60 días (se interrumpirá este cómputo durante los meses de vacaciones), se abonará un «Plus variable y circunstancial» tal como se recogerá en tabla adjunta y cuyo valor será el equivalente a la diferencia entre el valor del «Plus diferencial descanso» y el de 8 horas extras. Esto será cada vez que se reinicie el ciclo de semana de Jornada normal-discontinua (algunos días del mes de 8 a 17 h.). anexo 4.2 y 4.3.

- Los pluses referenciados en párrafo anterior no anularán ninguna otra

remuneración a que se tenga derecho según Convenio.

- En el caso de dos ausencias y que conforme a la norma de sustituciones se tenga que hacer en días del «descanso largo», estas serán consideradas como jornadas extras.

b) Personal que no trabaja a turno:

- Las que excedan de 8 horas de la jornada diaria.

- Las que excedan de 1.760 horas/año (en 2005).

- Las que se realicen en Domingo si dicho día forma parte del descanso semanal.

- En caso de personal que no trabaje a turno, se considerarán horas extras, aquellas que se realicen en cualquier día de descanso que no sea domingo, siempre que no se comunique con, al menos, 24 horas de antelación. Estas horas deberán ser compensadas en la semana siguiente, por igual número de horas de descanso.

En caso contrario serán consideradas como horas extras y abonadas como tales.

La compensación económica establecida por descanso modificado se eleva a la cantidad de 43,34 euros/día.

La indicada compensación económica se hará figurar en el bono del día de descanso, y no anulará ninguna otra remuneración a que se tenga derecho según Convenio.

Las secciones a las que puedan afectar estos cambios, siempre por causas justificadas, son las siguientes:

- Expedición de Cemento.

- Personal de Bascula/Porteria

#### **Artículo 14. Cálculo del Valor de las Horas Extraordinarias**

El cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo o salario hora profesional, se efectuará dividiendo la suma del salario base anual, mas la antigüedad anual y complemento personal anual, incluidas las pagas extras, por la suma de 1.760 horas de la jornada laboral anual, más 112 horas de fiestas, más 200 horas de vacaciones.

El valor resultante de la fórmula anterior, una vez multiplicado por 1,75 equivale al valor de la hora extraordinaria.



### Capítulo III. Retribuciones

#### Artículo 15. Incremento Salarial.

Se establece con carácter general un incremento sobre las tablas salariales (salario base + complemento personal) del 2,60%, manteniéndose las mismas condiciones de trabajo y compromisos que en 2.004, modificadas por lo específicamente recogido en el presente Convenio.

#### Artículo 16. Salario Base

El salario base para 2.005 queda fijado en 720,33 euros/mes para la nómina 1, y su cuantía permanecerá invariable durante dicho año.

#### Artículo 17. Antigüedad

El concepto de antigüedad se calculará teniendo en cuenta para 2.005 un salario base de 720,33 euros/mes para la nómina 1 y sus valores se reflejan en el anexo 3 quedando congelados estos devengos sobre la base de los valores establecidos el 1 de Enero de 2.005

#### Artículo 18. Beneficios

La retribución correspondiente a los Beneficios se acuerda que sea para todo el personal de nómina 1 conforme a lo pactado en el Acuerdo Base General.

En el anexo 3 se reflejan estos devengos para la nómina 1.

#### Artículo 19. Pluses y Primas

Los conceptos que se recogen bajo este epigrafe, experimentarán un incremento general del 2,60% sobre los valores al 31 de Diciembre de 2.004, salvo aquellos que específicamente hayan sido incrementados en una cantidad superior.

En los anexos nº 4 y 4.1 se relacionan los mismos, así como sus importes.

Las primas se incrementarán en un 2,60%.

Se establece una prima de participación en resultados en función a las toneladas de cementos gris vendidas en el año 2.005 por las fábricas de Córdoba y Niebla, de conformidad con la siguiente tabla:

#### Tms/año Ventidas Mercado Nacional

Desde	Hasta	Euros. Año
0	925.000	0

925.001	950.000	240,38 euros
951.001	975.000	252,40 euros
975.001	1.000.000	264,43 euros
1.000.001	1.025.000	276,45 euros
1.025.001	1.050.000	288,47 euros
1.050.001	1.075.000	300,49 euros
1.075.001	1.100.000	312,51 euros
1.100.001	Sin límite	324,53 euros

Esta prima se pagará a todo el personal de plantilla fija perteneciente a la nómina 1 en el mes de Febrero de cada año.

Se acuerda mensualizar los siguientes Pluses: Plus Nocturnidad, Plus Domingo, Plus Festivo y Descanso compensatorio.

La mensualización de estos pluses implica que toda sustitución debida a ausencia, por cualquier causa, de algún/os productor/es componente/s del turno no generará derecho a percepción individualizada de ningún plus adicional por los conceptos antes expresados, ya que quedan incluidos en la citada mensualización.

Se establece como tope para cobrar dichos pluses mensualizados 21 días de baja continuados, a partir de los cuales dejará de percibir la parte correspondiente, ampliándose dicho tope a 63 días continuados para los casos de intervención quirúrgica o accidente laboral. Los pluses dejados de percibir por este concepto se repartirán entre el resto de productores del puesto correspondiente.

Para el Plus de Festivo mensualizado se tomará la base de cada Nivel.

La citada mensualización de estos pluses entro en vigor el 1 de Enero de 2000 para la Nómina 1.

Para el personal de Comercial, Báscula y Envasado que tuvieran derecho a la aplicación del Plus de Domingo, Nocturnidad o Festivo por motivos ocasionales, se le aplicarán las cantidades de referencia de las tablas actualizadas a euros/día., teniendo en cuenta la parte proporcional del tiempo de permanencia, con un pago mínimo de tres horas.

## **Artículo 20. Pagas Extraordinarias**

Las dos Pagas Extraordinarias, de 30 días cada una cuyo pago se realizará los meses de Junio y Noviembre, se calcularán a razón de sueldo base (Art.16), antigüedad y complemento personal y tendrán un aumento de 2.6%, sobre su cuantía en 2.004.



## **Artículo 21. Paga Economato**

Como compensación por la supresión del Economato Laboral, se establece una paga anual para todos los trabajadores fijos de plantilla de esta Fábrica que se abonará en el mes de Abril de cada año.

La bolsa cuya cuantía es de 71.637,49 euros. para 2.005, se repartirá linealmente entre todos los trabajadores fijos de plantilla en activo al 30 de Abril, más aquellos que hayan causado baja por fallecimiento, enfermedad ó jubilación, desde 1º de año.

### Artículo 21. Bis Paga Comedor

Como compensación a la supresión del Comedor, se establece una paga anual para todo el personal que exclusivamente forma parte de la plantilla de Fábrica al 1 de Mayo de 2.001.

Su pago se efectuara el mes de agosto de cada año.

El importe para este año será de 1312,76 euros, a cada productor.

Esta cantidad será objeto de revisión, al alza, en el porcentaje que corresponda aplicar en los sucesivos convenios colectivos, sin que, en ningún caso, pueda ser objeto de compensación y/o absorción con cualesquiera otras mejoras o incrementos legales o pactados.

La citada cantidad será objeto de revisión en los sucesivos convenios colectivos a partir del convenio del año 2.002.

Los trabajadores que forman parte de la plantilla al 1 de Mayo de 2.001, tendrán derecho a su percepción hasta el año en que alcancen la edad de 60 años.

Para aquellos colectivos de la plantilla al 1 de Mayo de 2.001, que continuaran en alta una vez l5 cumplidos los 60 años, se les abonara anualmente la Paga de Comedor hasta su jubilación.

Para aquellos productores que pasen a formar parte de la plantilla a partir del 1 de Mayo de 2.001 que trabajen en jornada partida y vivan en lugar diferente al de ubicación del Centro de trabajo, tendrán una ayuda que para 2.005 será de 4,50 por día de trabajo en jornada partida. También aplicable en el futuro a las personas en las que concurran estas circunstancias originadas por necesidades de la Empresa.

## **Artículo 22. Plus de Nocturnidad**

Todo el personal que trabaje durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, excepto los Encargados de Turno, Operadores de





Sala, Ayudantes de Operadores de Sala y Ensayadores Laboratorio de Control, percibirá un plus equivalente a 12,26 euros por jornada nocturna de 2.005, proporcionalmente a las horas trabajadas. Este plus se ha mensualizado de acuerdo con el artículo 16 de este Convenio y reflejado en el anexo 4.

### **Artículo 23. Plus Domingo**

Para 2.005 el valor de este Plus queda fijado en 65,45 euros, excepto los Encargados de Turno, Operadores de Sala, Ayudantes de Operadores de Sala y Ensayadores Laboratorio de Control (ver anexo 14). Este plus se ha mensualizado de acuerdo con el artículo 19 de este Convenio y reflejado en el anexo 4.

### **Artículo 23. Bis Plus Festivo**

Es el que corresponde a las fiestas Nacionales, Autonómicas y Locales establecidas por Ley. Este plus se ha mensualizado de acuerdo con el artículo 16 de este Convenio.

### **Artículo 24. Complemento por Enfermedad**

Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad ó accidente no laboral, percibirán el 100% del salario real (sueldo base + complemento personal + antigüedad)

### **Artículo 25. Prestación Económica por Accidente**

Los trabajadores en situación de baja por Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, percibirán una prestación económica consistente en el 100% del sueldo base, complemento personal, antigüedad, pluses y primas devengadas en el mes anterior.

### **Artículo 26. Revisión Salarial**

Se garantiza 0,50 puntos por encima del IPC real resultante. Por tanto, en caso de que el IPC real del año 2.005 experimente un incremento superior al 2,10%, se efectuará una revisión salarial con efectos al 1 de Enero de 2.005, equivalente al exceso sobre dicho porcentaje.

## **Capítulo IV. Organización del Trabajo.**

### **Artículo 27. Participación del Personal**

La organización técnica y práctica del trabajo, será competencia de la Dirección.

Por mutuo acuerdo, las representaciones del Comité de Empresa y de la Dirección de la Fábrica declaran su propósito de colaboración y buen entendimiento para lograr objetivos que favorezcan la mejor organización y nivel productivo de la





Fábrica, fomentando y motivando al personal en la consecución de dichos objetivos, así como en el aumento del grado de preparación técnica que permita garantizar los niveles socioeconómicos actuales y su proyección futura.

Se establece la información previa, y el cumplimiento de la Normativa sobre la participación de los Comités en los planes de evolución de nuestras plantillas: admisiones, despidos, ceses, traslados, etc.. En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, se realizarán con la participación de los Comités de centro en la determinación de las condiciones económicas y laborales, teniendo preferencia los hijos/as de trabajadores de Sdad. de Cementos y Materiales. de Construcción de Andalucía, S. A. en igualdad de condiciones con otros solicitantes.

En cuanto a la subcontratación y servicios exteriores, se establece la participación del Comité según estipule la Ley, resaltando la importancia de dicha participación sobre el control de los temas de Seguridad y Salud Laboral.

### **Artículo 28. Movilidad**

Es movilidad, los cambios de función, de turno ó de rotación, dentro de cada puesto, sección ó de una sección a otra.

Las movilidades que se establezcan, en función del primer párrafo del artículo 27, serán las necesarias para la buena marcha de la Fábrica y estarán motivadas por absentismo, vacaciones o paros de máquinas, teniendo carácter temporal y volviendo a la situación inicial cuando desaparezca la causa motivadora. En cualquier caso se mantendrán la categoría y el salario, adaptándose en todas las demás condiciones a las del puesto receptor.

Los cambios que supongan modificación definitiva en la profesión y requieran capacitación, se pactarán individualizadamente.

El Comité de Empresa será informado de los proyectos y acuerdo que se obtengan en este sentido.

Si los afectados ejercen un puesto de categoría superior durante 600 horas de trabajo sin interrupción ó 900 horas en el puesto en el transcurso de 1.760 horas de trabajo, se les considerará la categoría superior, cobrándose desde que se inicia la función en el puesto hasta la concesión de la misma, un Plus de Categoría Superior, equivalente a las diferencias en tablas salariales. a todos estos efectos no se computarán los períodos de formación.

No habrá cambio de sección cuando ésta permanezca en marcha y para mantenerla sea necesario disponer de una persona que no se encuentre en Fábrica en ese momento, a no ser que el primero sea polivalente.





Si se decide dejar sin asistencia parcial a una sección, ésta no puede suponer un incremento en las funciones de las restantes personas que deban continuar en dicha sección.

### **Artículo 29. Productividad**

Los representantes del Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa, declaran su propósito de colaboración y buen entendimiento para alcanzar objetivos que favorezcan la mejora de la productividad en la Empresa, a fin de conseguir con ello cotas de competitividad necesarias para la misma y al mismo tiempo una mejora en el nivel Socio-Económico de los trabajadores.

En cualquier caso, tanto si se acuerda en Convenio como si es objeto de negociaciones posteriores, se buscarán soluciones que no perjudiquen a las personas o colectivos afectados, estableciéndose la participación de los Comités tal y como se recoge en Convenios y legislación vigente.

Dado que los proyectos de Optimización de la Fábrica de Niebla contemplan entre otras medidas la implantación de unas mejoras tecnológicas tendentes a la centralización del control y mando de las distintas Secciones e instalaciones de Fábrica en una Sala Central de Control de Fabricación. Estos acuerdos quedan reflejados en el Anexo 14 de este Convenio.

Así mismo y con ánimo de regularizar la normativa sobre productividad se recogen en este Convenio, como Anexo 15, las Normas de Guardia para Técnicos Mecánico- Eléctricos» en vigor desde 1º Enero 1.991, actualizándose el valor del «Plus de Guardia de Conservación» que para 2.005 será de 381,54 euros

## **Capítulo V. Acción Social y Jubilaciones**

### **Artículo 30. Acción Social**

ACUERDO SOBRE HOMOGENEIZACIÓN DE ACCIÓN SOCIAL

#### 1.) AYUDA ESCOLAR Y DE ESTUDIOS

##### 1.1. HIJOS DE EMPLEADOS.

##### 1.1.1. Ayuda escolar según edades:

De 0/6 años,	441,59 euros
De 7/9 años,	490,66 euros
De 10/18 años,	588,78 euros





Los hijos de edades superiores a 18 años y mientras formen parte de la unidad familiar, que cursen estudios de F.P. y Bachillerato la ayuda será de 588,786 euros (previa justificación de estudios) Se calculará la edad restando al año en curso el del año de nacimiento

La ayuda para los hijos de Jubilados, Viudas y personal con cualquier grado de Invalidez, será aplicable a aquellos que conserven el derecho a la misma.

La percepción será anual. En el caso de que trabajen en la Empresa matrimonios, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo.

#### 1.1.2. Estudios medios y superiores:

Para estudios medios y superiores de hijos de trabajadores: 100% de matrícula. (Se: elevará a bruto con un 19% en concepto de I.R.P.F.).

Se consideran estudios medios y superiores:

Ingenieros Técnicos, Ingenieros Superiores y estudios realizados en Escuelas y Facultades universitarias.

En el caso de estudios medios y superiores en

Escuelas y Universidades privadas, se percibirá la cantidad equivalente a la matrícula que, para los mismos estudios o análogos, cueste en una Universidad Pública.

En el caso de estudios en centros privados, tendrán derecho a la subvención, siempre que se trate de titulaciones homologadas oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Se consideran como Estudios medios y superiores el Acceso a la Universidad.

Para percibir esta subvención, será necesaria la presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula, según derechos adquiridos.

En el caso de que trabajen en la Empresa matrimonios, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo.

#### 1.2 ESTUDIOS MEDIOS Y SUPERIORES PARA EMPLEADOS.

Estudios medios y superiores para empleados: 100% matrícula. (Se elevará a bruto con un 19% en concepto de I R.P.F.)

Esta subvención se aplicará para los estudios relacionados con la actividad de la Empresa, cuya relación se especifica en el anexo 17.





El productor beneficiario de esta Acción Social deberá, cada año o curso lectivo, demostrar el aprovechamiento de la misma, mediante certificado de estudios o justificación similar que así lo acredite. En caso de no aprovechamiento, podría perder este beneficio, estudiándose cada caso en particular.

Para percibir esta subvención, será necesaria la presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula y se incluirá la cantidad correspondiente en la nómina del mes.

### 1.3. APENDICE A LAS NORMAS DE APLICACIÓN

1.3.1. Cuando en los estudios medios y superiores de empleados e hijos de empleados se habla del 100% de matrícula, se considera que es el 100% de la matrícula oficial, sin tener en cuenta el importe que por motivos particulares o familiares haya pagado el interesado.

1.3.2. Hasta los 18 años no se aplicarán los tramos de ayuda escolar en septiembre, como indicaba la norma, sino que su aplicación se hará siempre al cumplir los años correspondientes. Por lo tanto, la ayuda escolar se empezará a pagar al nacer y terminará al cumplir 19 años, si antes no ha comenzado estudios medios y superiores y la nueva ayuda es superior a la ayuda escolar (nunca se podrán percibir las dos ayudas escolar y de estudios medios/superiores, para un mismo curso).

Cuando el pago de la ayuda escolar sea ANUAL, se tendrán en cuenta los meses que pertenezcan a un tramo y los que pertenezcan a otro

1.3.3. Lo indicado para septiembre si se considerará para lo que de 18 a 21 años estudien y justifiquen FP o COU, para los cuales se calculará la edad en septiembre cuando comienza el curso y si tiene derecho se le abonará hasta el final del curso.

En la negociación del presente Convenio se acuerda que la percepción de la Ayuda Escolar y Estudios Superiores, en lo sucesivo sea abonado en Nómina el mes de Enero.

### 2º.) GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD.

Se establece para todo el personal una gratificación de 408,87 euros, siendo dicho concepto PENSIONABLE (llamada en la Norma de Acción Social como «Plus Extra de Navidad»). Se abonará en la nómina de Noviembre y aparecerá convenientemente especificada.

Para Jubilados, Viudas y de personal con cualquier grado de invalidez para 2.005 será de 221,72 euros/ Jubilado, Viuda o Invalidez, para todos aquellos que se jubilen a partir del 1 de Enero de 2.005.



3°..) COMIDA DE HERMANDAD.

A cargo de la Empresa, para activos y jubilados con acompañantes.

4°..) PREMIOS VARIOS.

Premio Natalidad	= 64,91 euros
Primera Comuni3n	= 64,91 euros
Nupcialidad de Productores	=15 d3as sueldo m3s antigüedad

(Para el personal de nuevo ingreso a partir del 12 de Abril de 1.996, ser3 de 142,04 euros.

5°..) PRECIOS DEL CEMENTO PARA PRODUCTORES.

Se estipula el 25% menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y controlando su aplicaci3n.

6°..) GRATIFICACI3N TURNOS.

- Noches 24 y 31 Diciembre = 232,056 euros persona./noche.

(incluidos los t3cnicos de guardias)

### **Artículo 31. Jubilaciones**

En los casos en que la jubilaci3n a los 60 a3os de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensi3n total, suma de la oficial m3s complemento SDAD. DE CEMENTOS Y MAT. DE CONSTR. DE ANDALUCIA, estar3 comprendida entre el 90% para sueldos de jubilaci3n hasta 27.684,41 euros, y el 80% para sueldos de 63.875,94 euros 3 m3s, conforme se indica en el anexo 6

En aquellos posibles casos en que el empleado insista en jubilarse en contra de lo expresado por SDAD DE CEMENTOS Y MAT DE CONSTR. DE ANDALUCIA, los porcentajes totales para el c3lculo de la pensi3n ser3n del 80%

En los casos en que SDAD DE CEMENTOS Y MAT DE CONSTR DE ANDALUCIA invite a la jubilaci3n y el empleado no acepte, los porcentajes totales para el c3lculo de la pensi3n ser3n del 80%

En cualesquiera de los casos en que la suma de las pensiones (Oficial + Complemento SCMCA) sea superior al 80% de su sueldo de jubilaci3n, los incrementos de la pensi3n reglamentaria ser3n absorbidos por la Empresa, asegurando en estos casos una cantidad equivalente a la diferencia entre el 80%



de los conceptos antes aludidos y la cantidad que perciba por la Seguridad Social.

Se entiende por sueldo de jubilación la suma de los conceptos que actualmente sirven de base para determinar la pensión (sueldo base anual más complemento personal anual y más antigüedad anual, incluyendo además estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias y la gratificación extraordinaria de Navidad, llamada «Plus Extra de Navidad»).

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo y que cumpla los 60 años en 2.005, podrá jubilarse con las condiciones del anexo 6.

### **Artículo 32. Seguro de Vida.**

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

Muerte natural	18.511,17 €
Muerte por accidente	37.022,35 €
Muerte por accidente de circulación	55.533,52 €
Incapacidad para la profesión habitual	18.511,17 €
Incapacidad absoluta y permanente	18.511,17 €

Del importe de las primas del Seguro, SDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCION DE ANDALUCIA, abonará el 100%

Esta cobertura estará vigente hasta la fecha de jubilación definitiva, exceptuando los casos de bajas voluntarias.

### **Artículo 33. Ayudas A Disminuidos Físicos, Psíquicos y Sensoriales.**

Las ayudas consistirán en el pago del 100% de los gastos que se ocasionen en el concepto de educación en cada caso y de acuerdo con las siguientes líneas generales.

A) Tendrán derecho a ayuda por este concepto los trabajadores en activo, jubilados ó viudas que tengan a su cargo directo uno o más familiares calificados como disminuidos, entendiéndose como familiares a hijos, padres, cónyuge ó hermano (por afinidad o consanguinidad).

B) Serán consideradas disminuidas aquella persona que reciban esta calificación por parte del organismo oficial correspondiente.

c) El importe máximo concedido será el acordado entre la Comisión Negociadora del Comité Intercentro y la Empresa.

Se aplicará de acuerdo con la Normativa existente, aprobada por la Empresa y el Comité Intercentro con fecha 1 de Enero de 2.001.

El desarrollo de esta Normativa se transcribe en el anexo 18 de este Convenio.

Artículo 33. bis -Invalidez

Al personal que cause baja por invalidez, se le calculará el complemento de pensión por este concepto en función del salario del último año.

### **Artículo 34. Préstamos**

El fondo de Préstamos de vivienda, vehículos y enseres, será de 72.957,64 euros y se regirá por las normas que figuran en el anexo 11, siempre que no se establezcan nuevas condiciones entre la Empresa (Dirección General) y el Comité de Empresa.

Sobre los intereses no pagados de estos préstamos, como sobre cualquier otra remuneración en especie, se aplicarán las deducciones correspondientes a los ingresos a Hacienda que establece la ley.

## **Capítulo VI. Varios**

### **Artículo 35. Contrataciones**

En los casos de contratación de personal, estas se realizarán de acuerdo entre la Dirección de Fábrica y el Comité de Empresa, y conforme a la Legislación Laboral Vigente.

Los hijos de empleados fallecidos en activo tendrán derecho a un contrato de formación o prácticas por el tiempo que dure este tipo de contratos.

Posteriormente podrán participar en procesos de selección de puestos para los que estuvieran capacitados, con prioridad en igualdad de condiciones con otros candidatos.

### **Artículo 36. Traslados**

En los traslados definitivos entre Centros, realizados de mutuo acuerdo, regirán las siguientes normas básicas:

- 1.- Pago de una mensualidad, para compensar los gastos extras originados por el traslado (doceava parte del salario anual).
- 2.- Pago de la mudanza de muebles y enseres, siendo previamente aprobado por el Centro de origen, el presupuesto correspondiente.



- 3.- Pago de los gastos de viaje del empleado y de su familia.
- 4.- Adaptación de los conceptos salariales a los del Centro receptor, en el puesto de trabajo a desempeñar.
- 5.- Siendo la Acción Social, propia de cada Centro, se adaptará a las nuevas condiciones.
- 6.- Existirá un periodo de adaptación, a definir en cada caso particular, durante el cual, el empleado disfrutará de una dieta diaria, hasta tanto se fije el trasfado definitivo.
- 7.- Se adecuaran fórmulas para facilitar al empleado el acceso a vivienda.

### **Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral**

Se fijarán criterios para mejorar en todo lo posible la aplicación actual en esta materia, incrementando los presupuestos actuales, si fuese necesario.

### **Artículo 38. Formación**

Se está de acuerdo en la realización de programas de Formación a todos los niveles, siempre que dichos programas respondan a necesidades específicas en relación con la organización y objetivos de la Fábrica de Niebla, por cuenta de la Empresa y a todos los niveles, con participación del Comité de Empresa.

### **Artículo 39. Registro**

Un ejemplar, debidamente firmado, del presente Convenio, se remitirá para su registro y demás efectos al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Huelva.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio las partes, que han intervenido en su negociación, representadas en este acto por la Dirección y Comité de Empresa del Centro de Trabajo SDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCION DE ANDALUCIA, S.A. en Niebla (Huelva) y fecha catorce de Julio de dos mil cinco.

## **ANEXO I**

**#\*1\*#**

## **ANEXO 2**

**HORARIO DE TRABAJO (TC «HORARIO DE TRABAJO.)**

**PARA EL PERSONAL PERTENECIENTE A DISTINTAS SECCIONES QUE REALIZA**



JORNADA NO A TURNOS ROTATIVOS EN 2.005

NOMINA UNO.

Del 01.01.05 al 31.05.05.

De Lunes a Viernes: de 8 h. A 13 h. Y de 14 h. A 17,30 h.

Del 01.06.05 al 30.09.05.

De Lunes a Viernes: de 8 h. A 14,30 h.

Del 01.10.05 al. 31.12.05

De Lunes a Viernes: de 8 h. A 13 h. Y de 14 h. A 17,30 h.

Los días 24 y 31 de Diciembre, se trabajarán 4 (cuatro)

horas, de 8 a 12 h. En caso de ser días laborables.

### ANEXO 3

#### ANTIGUEDAD Y BENEFICIOS NOMINA 1 AÑO 2.005

AÑOS	%	ANTIGUEDAD	BENEFICIOS
0-2	0	0	611,92 €
2- 4	5	503,98 €	642,53 €
4- 9	10	1.008,49 €	673,09 €
9-14	17	1.714,44 €	715,95 €
14-19	24	2.420,32 €	758,78 €
19-24	31	3.126,31 €	801,60 €
24-29	38	3.832,25 €	844,45 €
29-34	45	4.538,21 €	887,28 €
>34	50	5.042,46 €	916,19 €

### ANEXO 4

#### PLUSES Y PRIMAS (TC «PLUSES Y PRIMAS»)

PLUSES

Domingo. (para 2.005)	65,45 € /Domingo
Nocturnidad. (para 2.005)	12,26 € /Noche



Llamada	26,35 € /Llamada
No absentismo	9,98 € /Bimensual
Descanso compensatorio	
(para 2.005)	2,31 € /dia
Polivalencia	92,84 € /Mes
Por Comida	5,59 € /Dia
Tirada Costras	8,26 € /Tirada
Plus Categoría Superior	Variable
Plus Tarde (Jefe Equipo)	167,82 € /Semana/Tarde
Compensación Desc .Modif.	43,34 € /Dia
Guardia Conservación	381,54 € /Mes.(Anexo 15)
Plus Mecánicos	516,80 € /mes

## PRIMAS

### PLUS JEFE DE EQUIPO EN JORNADA TARDE

Este Plus pasará a tener un valor de 167,82 € Semana/ Tarde con carácter fijo, adquiriéndose el compromiso por parte de los Jefes de Equipo del Mantenimiento del Servicio aun en los posibles casos de ausencia (enfermedad, vacaciones, etc. de alguno de ellos). Turno de 14 a 22 horas

### PLUSES Y PRIMAS

#### PLUSES MENSUALIZACIÓN:

Plus de Jornada:	332,67 € /mes
Plus de Puesto:	193,56 € /mes
Domingo:	170,21 € /mes
Nocturnidad:	74,55 € /mes

Descanso compensatorio:

- Personal Turno a jornada continuada) 42,91 € /mes

- Personal no turno

(jornada partida) 14,49 € /mes

## ANEXO 4.1

**PLUS DE GRAFICO(TC «PLUS DE GRAFICO»).**

Este Plus, cuya cantidad es de 3.201,24 €, se repartirá entre las personas que ocupan los puestos que a continuación se indican, en función de las horas normales de trabajo:

IMPORTE TOTAL		
TALLER ELÉCTRICO		
1 persona	0,1510 €/ hora	533,54 €
TALLER MECÁNICO		
1 persona	0,15106 €/ hora	533,54 €
ENVASADO		
2 personas	0,3020 €/ hora	1.067,08 €
BASCULA/PORTERIA		
2 personas	0,3020€/ hora	1.067,08 €

SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCION DE ANDALUCIA, S.A.  
EXPLOTACION

NIEBLA

**#\*2\*#**

**ANEXO 5****ACCION SOCIAL AÑO 2.005**

**LA ACCION SOCIAL SE RECOGE EN EL ARTICULO**

**30° DEL PRESENTE CONVENIO**

**ANEXO 6**

**TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACION (TC**

**«TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACION»)**

**SEGUN SUELDO**

SUELDO 2.005.	JUBILACION
27.684,416 ó menos	90,00
28.569,97€	89,80
29.491,81 €	89,60

30.399,15 €	89,40
31.299,21 €	89,20
32.206,54 €	89,00
33.099,35 €	88,80
34.021,20 €	88,60
34.935,78 €	88,40
35.821,32 €	88,20
36.735,94 €	88,00
37.636,00 €	87,80
38.543,31 €	87,60
39.450,65 €	87,40
40.350,72 €	87,20
41.258,05 €	87,00
42.158,11 €	86,80
43.079,97 €	86,60
43.972,78 €	86,40
44.887,37 €	86,20
45.780,18 €	86,00
46.694,77 €	85,80
47.594,84 €	85,60
48.502,17 €	85,40
49.394,97 €	85,20
50.302,30 €	85,00
51.202,37 €	84,80
52.102,44 €	84,60
53.009,77 €	84,40
53.931,63 €	84,20
54.817,17 €	84,00
57.081,86 €	83,00
59.353,80 €	82,00
61.683,84 €	81,00
63.875,94 €	o más 80,00

## ANEXO 7

### NORMAS LLAMADA A DOMICILIO

1º) Se define como llamada, al requerimiento que hace la Empresa a un



trabajador cuando éste se encuentra fuera de Fábrica y se hace necesaria su presencia, como consecuencia de una incidencia imprevista, siempre que entre la hora de llamada y la hora de incorporación medien como máximo 16 horas.

2º) Si el trabajador se presenta en Listeria en el plazo de una hora a partir de la comunicación, ó a la hora para la que se cita, percibirá el plus de llamada:.

3º) Para el cobro de la llamada es necesaria la presentación de la hoja de llamada, debidamente cumplimentada.

4º) Las horas trabajadas serán normales ó extraordinarias de acuerdo con lo pactado en el Artº. 13 del Convenio de 2.005

5º) Entre jornada de trabajo, deberá transcurrir un periodo de 12 horas, en caso contrario, se aplicará la normativa de menor descanso.

El personal que después de haber efectuado un trabajo entra en descanso, no percibirá horas concedidas por ningún concepto.

#### **NORMAS SOBRE DESCANSOS (TC «NORMAS SOBRE DESCANSOS»)**

1º).- Cuando un operario sale de su jornada de trabajo y tiene que incorporarse de nuevo en horas extras, antes de transcurrir 12 horas no cobrará horas de menor descanso. Si estas horas de la nueva jornada son normales, ú horas extras imprevistas, si cobrará horas de menor descanso.

2º).- Cuando un operario que está en jornada normal (turno de 8 a 17), tiene que sustituir al del turno de 22 a 6 horas, tendrá concedida la jornada del día en que se incorpore el que está de noche, a menos que deba sustituir en la jornada de 14 a 22 horas, cuyo caso cobrará cuatro (4) horas de menor descanso.

Si tuviera que sustituir en la jornada de 6 a 14 horas, cobrará según lo anterior: 8 horas concedidas más 8 horas extras.

3º).- En ningún caso se abonarán más de 6 horas de menor descanso.

### **ANEXO 9**

#### **NORMAS SUSTITUCIONES PERSONAL A TURNOS**

##### **(TC «NORMAS SUSTITUCIONES PERSONAL A TURNOS ») (6 PERSONAS)**

La sustitución en caso de ausencia imprevista de un operario en su turno, la realizará el que esté en jornada normal-fija (todo el mes de 8 a 17), que es el que está obligado. En caso de ausencia del operario de jornada normal-fija, se dará opción al operario que esté de jornada normal-discontinua (algunos días del mes), caso de ausencia la realizará el que este disfrutando de menor descanso, a falta





también de este Operario pasarla al que estuviera de descanso. En el supuesto de que éste último no venga, deberá doblar el del turno saliente.

El operario que disfruta menor descanso será el que sale del turno de noche y termina su jornada a las 6 horas de la mañana del Sábado, descansará el Sábado y el Domingo, pero estará dispuesto para sustituciones desde el Domingo que está de descanso, hasta el Sábado siguiente, teniendo que descansar un día intermedio de esta semana.

En el caso de dos ausencias, para sustituciones se seguirá el criterio de que el operario de jornada-discontinua sustituye al que se encuentra de vacaciones y el de descanso al otro ausente.

**TRABAJOS EN JORNADA NORMAL-DISCONTINUA (algunos días del mes) (TG «TRABAJOS EN CORRETORNOS (JORNADA NORMAL)**

Los días de trabajo en jornada normal-discontinua (algunos días del mes) que se tengan que realizar durante el año, podrán ser modificados desde el lunes hasta el jueves, tanto por necesidad de la Empresa como por necesidad del trabajador, previa notificación de dicha necesidad.

El horario de trabajo en esta jornada será de 8 de la mañana a 5 de la tarde y podrá ser cambiado por el de 6 de la mañana a 2 de la tarde, previa petición con anterioridad.

#### SUSTITUCIONES DE OPERADORES DE SALA

1º se parte de la premisa de que el puesto de Operador de Sala siempre estará cubierto y no se generarán horas extras.

2º Para ello cuando se produzca una baja que obligue a sustituir a un Operador de Sala, éste será sustituido por el Operador de Jornada normal-fija (todo el mes de 8 a 17 h.)

3º En caso de imposibilidad del Operador de Jornada normal-fija (todo el mes) para efectuar la sustitución, cubrirá el puesto el que esté de Jornada normal discontinua (algunos días del mes de 8 a 17 h.). En el caso de una tercera baja el resto cubrirá el servicio.

4º Si las sustituciones de un Operador generasen un exceso de horas, éstas se compensarán por descansos

**PERSONAL DE EXPLOTACION (TC «PERSONAL DE EXPLOTACION») AÑO 2005**

Grupo Nivel 1

Grupo Nivel 1 B.2 - Ayudante Operadores Sala



Grupo Nivel 2 - Ensavadores

Grupo Nivel 2 - Puente Grúa v Palas.

Grupo Nivel 2 - Almacén

Grupo Nivel 2 - Carretilla-Maquinista de Ensacadora 236 Dieno Vivas Pérez

Grupo Nivel 4 - Trituradora

Grupo Nivel 4 - Ayudante Ensayadores

Grupo Nivel 4- Maquinista - Granel de Ensacadora.

Grupo Nivel 5ª - Tractor Pala

Grupo Nivel 5ª - Barredora/Brigada

PERSONAL DE CONSERVACIÓN 2005

Nivel 1-A - Mantenimiento

223 Baldomero Dominguez Muñoz

Nivel 1-B.1 - Mantenimiento

Nivel 1 B.2 - Mantenimiento

Nivel G-2 - Mantenimiento

115 Tomás Ramirez Bermejo

Nivel 1-C - Mantenimiento

Nivel 2-A- Mantenimiento

Jefe Enarase

## **ANEXO 10**

### **PLUS LABORATORIO FISICO**

Dada la necesidad de optimizar el Control de Calidad, es preciso que por el personal del Laboratorio Físico (Laborantes) se realicen una serie de ensayos los Sábados, para lo cual alternativamente uno de los Laborantes Físicos modificará su descanso semanal (Sábado) para realizar estos ensayos (4 horas).

Por cada dos descansos (Sábado) modificados, se disfrutará de un día de

descanso (8 Horas), a concretar según posibilidades y acuerdo.

Por cada Sábado trabajado se cobrará un « Plus Laboratorio Físico » que para 2.005 su cuantía es de 85,166. euros

## **ANEXO 11**

### **NORMAS PARA PRESTAMOS**

1. Podrán ser solicitantes de los préstamos todo el personal fijo de plantilla.
2. La cantidad con que estará dotado el fondo será de 72.957,64 euros
3. Se establece, que el préstamo máximo a conceder será de 3.005,06 euros

Los préstamos solicitados, serán concedidos previa justificación y participación del Comité de Empresa.

4. El tiempo máximo de amortización será de dos años, incluyendo las pagas extraordinarias.

5. Prioridad de Concesión:

a).- A quien no esté pagando otro préstamo.

b).- A quien transcurra más tiempo desde el último pago

6. Sobre los interés no pagados de estos préstamos, se aplicarán las deducciones correspondientes a los ingresos a Hacienda, que establece la ley.

Si se incrementase este fondo mediante acuerdo Dirección General/Comité éste subiría automáticamente.

### **ANEXO 12 PRIMA DE EXPEDICION (TC «PRIMA DE EXPEDICION»)**

El personal afectado por esta Prima, deberá a las órdenes del Encargado y del Capataz correspondiente colaborar en la realización de todas las tareas propias de la Sección de Expedición, mantenimiento, funcionamiento y limpieza de la misma para lograr en definitiva unas operaciones de carga y expedición lo más ágiles posible y el mejor servicio al cliente.

Esta prima a partir del Convenio 2.002, de acuerdo con lo estipulado en el punto 7º del acta final se pasa 1.661.24 euros/año de mínimo mensual a Complemento Personal, resto a Complemento Puesto a razón de 119.27 euros/mes.

Para el año 2.005 será de 130,95 euros/mes.



Con efectos desde 01.01.2006 el importe de este complemento será de 100,00 euros/mes, pasando la diferencia a Complemento Personal.

### **ANEXO 13**

#### **CLASIFICACION PROFESIONAL**

Se incorporan al Convenio 2.002 los Acuerdos sobre Clasificación Profesional del Personal que fueron suscritos por las representaciones de la Empresa y del Comité Intercentros en fecha 22 de Noviembre de 2.001, y cuyos objetivos eran los siguientes:

- 1.- Recoger en grupos Profesionales a todos los trabajadores de la Empresa, tomando como base las directrices y recomendaciones del Acuerdo de Varios del Sector Cemento.
- 2.- Establecer el salario mínimo de contratación para cada Grupo Profesional, para que sirva de guía a todo el personal de nuevo impreso.
- 3.- Que el resultado del trabajo realizado por la Comisión mixta para la clasificación profesional tenga un valor real y se implante, cuando sea admitido y firmado por la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

Una vez analizados los resultados por la Comisión Mixta, ambas partes llegaron a los siguientes acuerdos:

- A.- Recoger y encuadrar en los Convenios a todos los trabajadores de LAFARGE ASLAND, S. A. En Grupos Profesionales acorde con las funciones que desempeñan, respetando las actuales categorías, pudiendo contener cada Grupo varias categorías profesionales.
- B.- Establecer el salario mínimo de contratación para cada Grupo Profesional.
- C.- Los cambios de categoría y funciones de la actual plantilla se regirán por la legislación, nuestros convenios y también podrán pactarse de mutuo acuerdo.
- D.- Las cantidades fijadas de contratación se revisarán con las subidas del A.B.G.
- E.- Los salarios fijados están compuestos por el salario base más el complemento personal bruto.
- F.- este acuerdo entrará en vigor a partir de la firma del mismo.

Se anexa Tabla de Clasificación en Grupos Profesionales y Salarios mínimos, actualizada al año 2005

### **ANEXO 14**



## ORGANIZACIÓN DE FABRICACIÓN

1º.- Los Operadores de Sala, tendrán como misión el Control, Vigilancia y Marcha de las distintas Secciones e Instalaciones cuyo mando e instrumentación principales estén instalados o se instalen en el futuro en la Sala Central de Control de Fabricación.

Supervisa con ayuda de su Ayudante y otros empleados a sus órdenes, si los hubiere, la buena marcha de las instalaciones y máquinas a su cargo.

Coordina y fija los cometidos a su Ayudante y otros empleados a sus órdenes, si los hubiere, en función de las necesidades del turno (incidencias, puesta en marcha y paro de las instalaciones, control y vigilancia de máquinas e instalaciones, etc.)

Coordina con el Laboratorio para el control y seguimiento de las consignas de calidad, de los productos a fabricar.

Depende del Encargado de Turno ó Jefe de Sala, si lo hubiere, de quien recibirá las consignas de conducción y marcha y a quien informará de las incidencias que se produzcan en su turno.

2. -A las órdenes directas del Operador de Sala, los Ayudantes de Operador de Sala, ayudarán a éste y seguirán sus instrucciones para la conducción, vigilancia y buena marcha de las instalaciones y máquinas a su cargo.

Se ocupará de aquellas operaciones necesarias previas a la puesta en marcha, y posteriores a los paros, así como las de vigilancia e incidencias de las distintas instalaciones de Fábrica, tanto las relacionadas con las líneas de hornos, como aquellas cuyos mandos e instrumentación principales se instalen en la Sala Central de Control de Fabricación.

### ACUERDOS

Para estos dos colectivos (Operadores de Salas y Ayudantes Operadores de Salas).

1ª.- Se crea un Plus de Jornada por un importe de 3.635,80 euros /año. Este plus engloba y sustituye a los pluses de Nocturnidad, Suplemento festivos, Domingo y Descanso bocado que se venían percibiendo.

Que para el año 2.005 será de 3.992,15 euros/año.

2º.- Se crea un Plus de Puesto por un importe de 2.0916 euros/año. Este plus engloba y sustituye a los pluses de Complemento de Puesto, Gráfico, Gratificación Refractario, Polivalencia y Ayudante Op. De Sala de ambos colectivos. La citada



cantidad queda incorporada al Complemento Personal a partir del presente Convenio del 2.002.

Esto no anulará a ningún otro derecho que se tenga, según Convenio.

### **Anexo 15 Normas Para Técnicos Mecánico eléctricos**

#### 1. De las Guardias

1.1. La Guardia tendrá una duración de una semana, comenzando un Lunes a las ocho horas y finalizando el Lunes de la semana siguiente a la misma hora.

1.2. El tiempo de funciones del Equipo de Guardia va desde la hora de salida del personal No a Turnos, hasta la hora de entrada de dicho personal al día siguiente.

1.3. Las personas de Guardia tienen que encontrarse en todo momento en condiciones de ser localizadas y en disposición de acudir a la Fábrica a la mayor brevedad si se requieren sus servicios.

Para lo expresado en el párrafo anterior, la Fábrica pondrá a disposición de los Técnicos de Guardia un dispositivo individual buscapersonas (Telefónica o similar).

Paralelamente, el Técnico de Guardia al ausentarse de su domicilio debe dejar explícito, bien en su casa o en la Fábrica, dónde y cómo puede ser localizado fácil y rápidamente.

1.4. El Encargado de Turno, durante los periodos indicados arriba, avisará al Técnico de Guardia que corresponda, cuando se produzca una avería que no pueda ser resuelta por los operarios presentes en la Fábrica. La decisión de llamar al Técnico de Guardia corresponderá siempre al Encargado de Turno tras haberse informado de la importancia de la avería o averías ocurridas.

1.5. El Técnico de Guardia deberá:

- Previo acuerdo con el Encargado de Turno, avisar al Jefe de Guardia cuando tenga dudas sobre la incidencia o su envergadura así lo aconseje.

- Recabar más personal, disponiendo lo necesario, si fuese preciso, para la reparación de la incidencia, previa autorización del Jefe de Guardia.

- Cumplimentar el Libro de Guardias con descripción breve y clara de los incidentes acaecidos y trabajos desarrollados durante la Guardia, así como de las recomendaciones efectuadas.

#### 2. De los cambios de Guardias



2.1. En cada equipo de Guardia habrá un Técnico Mecánico y un Técnico Eléctrico o asimilado, estableciéndose un sistema de rotación, que se actualizará al menos semestralmente, entre los componentes de cada Grupo.

2.2. Cuando por razones de viaje, enfermedad, vacaciones o cualquier otro tipo de ausencia justificada, el Técnico de Guardia correspondiente no pueda efectuarla, será sustituido por el siguiente de su mismo Grupo. Si la ausencia es por más de una semana de Guardia consecutiva, se resolverá por mutuo acuerdo. Caso de no mediar acuerdo será Dirección de Fábrica quien establezca la sustitución y recuperación correspondiente.

2.3. Estas sustituciones serán sólo por los días necesarios y se recuperarán en la semana de Guardia de quien ha efectuado la sustitución de ser posible.

2.4. Las recuperaciones de sustitución se harán en los mismos días que fueron cambiados, es decir, si fue la semana entera se recuperará toda la semana, si sólo fue el Viernes, se recuperará el Viernes, etc.

2.5. Cualquier cambio de Guardia deberá ser comunicada a la Oficina de P.C.T., para comunicarlo al Jefe de Guardia, al Encargado de Turno, y sustituir los nombres en el Tablero de Guardia.

### 3. De los Descansos.

3.1. Los Técnicos de Guardia tienen derecho a descansar el Viernes de la semana siguiente a la de su guardia.

3.2. En periodo de vacaciones el descanso por Guardia tendrá como limitación el que en Fábrica haya como mínimo un Técnico Mecánico y un Eléctrico.

3.3. Si por necesidades de Fábrica no pudieran realizarse los descansos en las fechas previstas, se podrá descansar otro día de las semanas siguientes, previo acuerdo.

3.4. Todo Técnico de Guardia que haya sido llamado y se haya personado en Fábrica durante la noche, elegirá conforme a la incidencia y su propio criterio la hora de incorporación al trabajo del día siguiente, debiendo dejar constancia de ello previamente en el Libro de Guardias.

### 4 De los Medios

4.1. Para el mejor cumplimiento de su misión, el

Técnico de Guardia dispondrá de:

- Un sistema personal buscapersonas (telefónica o similar). Deberá verificar su operatividad antes del comienzo de la Guardia, (pilas, estado físico,



funcionamiento, número, etc.)

- Posibilidad de empleo de un vehículo de Fábrica, si está disponible, cumplimentando la normativa del caso.

- Relación de personal propio y talleres a los que acudir en caso de avería.

4.2. Para su fácil y pronta localización, el Técnico de Guardia que se vaya a ausentar de su domicilio deberá dejar indicado en el mismo a persona responsable cómo localizarlo, o comunicarlo previamente al Encargado de Turno.

## 5. De las Retribuciones

5.1. El kilometraje realizado con vehículo propio para la localización de personal, piezas, etc., durante la Guardia, así como cualquier otro desplazamiento necesario para el eficaz cumplimiento de su misión será retribuido conforme a la norma general vigente.

5.2. Por cada Guardia efectuada se cobrará un «Plus de Guardia de Conservación», cuya cuantía se establece en 381,54 euros/mes; esta retribución o Plus se actualizará anualmente en el porcentaje de incremento general que se establezca en el correspondiente Convenio Colectivo.

## 6. De los Titulares

6.1. Se consideran Técnicos y por tanto afectados por estas Normas, a todos aquéllos que de Nómina 1 desarrollan su actividad laboral en los siguientes Puestos de Trabajo:

- Preparador Mecánico ó Eléctrico

- Visitador Mecánico ó Eléctrico Instrumentista

- Jefe ó Encargado de Taller / Reparaciones, Mecánico ó Eléctrico

- Jefe ó Encargado de P.C.T.

6.2. También se podrán incorporar al Equipo de Técnicos de Guardia aquéllos otros

Técnicos de nuevo ingreso cuando así se haya hecho constar en sus condiciones de ingreso y también aquéllos otros que previa la petición por Dirección de Fábrica lo acepten y acuerden integrarse en el equipo de Técnicos de Guardia, respetando un máximo de cinco Técnicos en cada Grupo.

## **Anexo 16 Permisos y Licencias**





Los permisos y licencias se concederán en los casos y en la forma que determina la Ley (E.T. Art. 37)

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave ú hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

### **Anexo 17 Relación de Estudios Subvencionables para Empleados**

\* Administración y Dirección de Empresas

\* Ciencias Económicas y/o Empresariales





- \* Ciencias Físicas
- \* Ciencias Geológicas.
- \* Ciencias Matemáticas.
- \* Ciencias Químicas
- \* Derecho.
- \* Estadística.
- \* Informática
- \* Ingeniero de Minas.
- \* Ingeniero Industrial.
- \* Ingeniero Químico.
- \* Ingeniero Técnico de Minas.
- \* Ingenieros Técnicos Industriales (todas las especialidades excepto Textil).
- \* Ingeniero Técnico en Informática de Gestión.
- \* Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas.
- \* Trabajo Social.
- \* Psicología.
- \* Sociología.
- \* Relaciones Laborales.
- \* Graduado Social.
- \* Colegio Oficial de Idiomas
- \* Técnico Superior Salud Ambiental
- \* Técnico Superior o Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales; la empresa, en última instancia, tendrá la potestad de elegir el centro que considere más oportuno para la impartición de estas titulaciones.
- Formación Profesional



## ANEXO 18

### NORMATIVA PARA LA AYUDA A DISMINUIDOS

FISICOS PSIQUICOS Y SENSORIALES.

#### 1. OBJETO.

Regular las Ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

#### 2. AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL.

2. 1. Tienen derecho a las ayudas las personas que teniendo a su cargo directo un familiar disminuido físico, psíquico o sensorial, pertenezcan como fijos en activo o pensionistas por cualquier causa a la plantilla de SDAD DE CEMENTOS Y MAT DE CONSTR. DE ANDALUCIA, S.A. (en adelante la Empresa).

Se entiende por familiares el cónyuge y los hijos, los padres y hermanos por consanguinidad o afinidad.

Quedarán excluidos los familiares provenientes de nupcias contraídas después de haber adquirido la condición de pensionistas.

Los empleados en activos que acrediten el correspondiente Certificado de Minusvalía, tal y como expone en el punto 2.2. de la presente normativa, podrán presentar solicitud de subvención para la compra de los aparatos de prótesis y órtesis a los que se refiere el apartado a) del punto 3.1. de la presente normativa.

2.2. La minusvalía tiene que acreditarse mediante Certificado del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) o de órgano administrativo correspondiente de las Comunidades Autónomas, con Dictamen Técnico Facultativo, cuyos baremos o calificaciones deben ser iguales o mayores a los siguientes, a tenor de informe emitido por Médico Especialista en Valoración de Incapacidades que se adjunta como Anexo 1:

- Condición de minusválido 33%
- Minusvalía equiparable a invalidez absoluta 65%
- Minusvalía equiparable a gran invalidez 75%

2.3. La consideración de tener al cargo directo familiares disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales tiene que acreditarse mediante la aportación del correspondiente Certificado de convivencia emitido por el Ayuntamiento

#### 3. AYUDAS.



### 3.1. Ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Se exigirá el 33% de minusvalía para la obtención de las ayudas siguientes:

Prótesis y órtesis en función de la disminución.

Deberán presentarse, al menos, dos presupuestos para su estudio y aprobación de la subvención por parte de la Comisión de Disminuidos.

Estos artículos, una vez, dejen de ser útiles para la persona a la que se le concedió la subvención, quedarán a disposición de la Comisión, quien arbitrará su posible utilización por otra persona inscrita en el Censo.

- Transportes a centros de salud y formación por exigencias médicas. .
- Reconocimientos médicos especiales.

Se exigirá el 65% de minusvalía para la obtención de las ayudas siguientes:

- Tratamientos rehabilitadores de carácter psicoterapéutico, de fisioterapia, psicomotricidad, terapia del lenguaje y otros tratamientos de rehabilitación en función de la disminución.
- Formación Profesional y Trabajo en Talleres Especializados.
- Atención en Centros educativos en régimen de media pensión y transporte a los mismos.

Se exigirá el 75% de minusvalía para la obtención de las ayudas siguientes:

- Atención domiciliaria.

Las ayudas fijadas para el 33 % de minusvalía son complementarias de las fijadas para el 65%; y éstas, a su vez, complementarias de las establecidas para el 75%.

### 3.2. Ayudas específicas para disminuidos psíquicos.

Pensión de orfandad, mediante contratación de Pólizas con la Mutualidad de Previsión Social pro Minusválidos Psíquicos.

La póliza para pensión de orfandad se gestionará con la referida Mutualidad de conformidad con lo establecido en las normas y Estatutos vigentes de la misma.

- Escolarización especial para disminuidos psíquicos.

## 4. COMISIÓN DE AYUDAS A DISMINUIDOS.

4.1. Se crea una Comisión Anual compuesta por un representante del Comité de





cada Centro de Trabajo y por dos representantes de la Empresa, uno de los cuales actuará como Secretario.

Sus funciones son:

1.-Revisión del Censo de Disminuidos Físicos, Psíquicos

y Sensoriales.

2.-Gestionar y controlar las pólizas suscritas con la Mutualidad de Previsión Social por Minusválidos Psíquicos.

3.-Estudio de los casos excepcionales no tipificados expresamente en la presente normativa.

4.-Análisis de los gastos reales del año transcurrido y elaboración del presupuesto del año siguiente para su presentación a la D.O.R.H.

4.3 . Para el estudio de casos excepcionales y urgentes, se procederá a la convocatoria de una Comisión Extraordinaria formada por el Presidente de la Comisión Anual, el/los representante/s del/de los Centro/ s afectado/s y los representantes de la Empresa.

5. TRAMITACIÓN.

5. 1. Los comités de Empresa de los Centros de

Trabajo pedirán al solicitante:

- Certificado de calificación de minusvalía.
- Certificado de convivencia (anual).
- Fe de vida del disminuido (cuando sea necesario).

El Comité de Centro enviará el expediente al Presidente de la Comisión.

5. 2 . El Presidente de la Comisión enviará el expediente a cada miembro de la misma y si no hay objeción, se presentará a la DORH para su validación.

Aprobado el expediente, éste se remitirá a la Administración y al Comité de Empresa del Centro de Trabajo correspondiente.

5.3. Las ayudas serán anticipadas por las Administraciones de cada Centro contra presentación de las correspondientes facturas.

Si la ayuda fuese susceptible de subvención oficial a través de la Seguridad Social



o cualquier otro organismo público, será preceptiva la presentación de solicitud de dicha subvención para que la Administración del Centro haga efectivo el pago anticipado.

Una vez que el organismo administrativo haya dictado Resolución definitiva sobre la subvención solicitada, el beneficiario deberá presentarla en la Administración del Centro y reintegrará a la Empresa el importe total o parcial de la ayuda prestada.

5. 4 . Los Comités de Centro comunicarán puntualmente a la Comisión cualquier cambio que afecte a la condición del minusválido o del beneficiario.

5. 5. Aquellos supuestos excepcionales que no se ajusten a los requisitos exigidos por la presente Normativa para la concesión de las ayudas previstas en la misma, serán estudiados por la Comisión para su conformidad y presentación a la DORH para su resolución.

#### 6. VIGENCIA.

La presente Normativa, que deroga en su totalidad la de fecha 10 de Febrero de 1.998, entro en vigor el día de su firma, esto es, el día 1 de Enero de 2.001 y estará vigente en tanto no sea expresamente derogada y sustituida por otra Normativa.

Los beneficiarios existentes a la entrada en vigor de la presente Normativa se mantendrán en la situación que ostenten en ese momento, debiendo acreditar, si aún no lo hubiesen hecho, la condición de minusválido en el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor de la presente Normativa. En caso de no alcanzar los baremos establecidos, se tratará como caso excepcional.

### **ANEXO 19**

#### **PREMIO ABSENTISMO**

Se establece un premio consistente en dotar al Comité de Empresa con 901,52 euros/mes, cuando el indica de absentismo de toda la plantilla (Nóminas 0 y 1) no supere el 3%, de acuerdo con la siguiente tabla:

3.0%	901,52 euros
2.9%	961,62 euros
2.8%	1.021,72 euros
2.7%	1.081,82 euros
2.6%	1.141,92 euros
2.5%	1.202,02 euros



**Votorantim Cementos España, S.A.**

BOP 37, 23 de febrero del 2006

Página 37 de 37

