CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO, MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCION AÑO 2.007-2.010

Capítulo primero

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio de trabajo afecta a todo el territorio de la provincia de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Afectará el presente Convenio a la totalidad de trabajadores y empresas que pertenezcan al sector de Derivados del Cemento, Materiales y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito temporal y subida salarial.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2.007 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2010. Se prorrogará tácitamente de año en año si no mediara denuncia en el plazo que, con carácter preceptivo, establece la Ley. Los incrementos salariales pactados para este año de vigencia del presente Convenio son los siguientes:

- Año 2.007: I.P.C. previsto por el Gobierno más un 1,4 %, a todos los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial.

- Año 2.008: I.P.C. previsto por el Gobierno más un 1,4 %, a todos los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial.

- Año 2.009: I.P.C. previsto por el Gobierno más un 1,4 %, a todos los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial.

- Año 2.010: I.P.C. previsto por el Gobierno más un 1,4 %, a todos los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial.

Revisión: Año 2.007: En el supuesto de que a 31 de Diciembre 2.007, el IPC superara en el conjunto del año el 2% se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2.007. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año 2.008.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio, aperará en los mismos términos, la misma cláusula de Revisión que para el año 2.007.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualquier otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia (salarios, pluses, primas de producción, etc.). El aumento de retribución que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las actualmente pactadas. Caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Artículo 5. Garantías ad personam.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto de forma estrictamente ad personam.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se establece la preceptiva Comisión paritaria, cuya composición, competencia y actuación se regula en el artículo 11 de la Ley de 19 de febrero de 1973, párrafo 2. del artículo 9. de la Orden Ministerial de 21 de enero de 1974 y artículo 25 de la Norma Sindical de 31 de enero de 1974. Se establecen como funciones específicas de la Comisión paritaria el estudio e Informe sobre la actualización de los destajos y los problemas de adaptación de las tablas de rendimiento en cada empresa. La Comisión paritaria decidirá mediante Resolución escrita los Acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados, en un plazo de diez días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará el acta de la Comisión a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión paritaria el situado en Cádiz, Avda. de Andalucía 6, 4.ª planta, sede del sindicato CC.OO.

Por último, ambas partes convienen que la Comisión paritaria tendrá especial competencia en los posibles conflictos que pudieran plantearse en materia de movilidad geográfica, intentando —en la medida de lo posible—, coadyuvar a la solución de éstos y realizando los análisis y estudios pertinentes para tratar de dar una solución definitiva a este tipo de problemas en la negociación de futuros Convenios. Los componentes de la Comisión paritaria serán: por el 50 por ciento correspondiente a las empresas don Alfonso Jiménez González y don Alfonso Jiménez Mateos; por el 50 por ciento correspondiente a los trabajadores don Antonio Barrera Soria (FECOMA-CC.OO.) y Manuel Díaz Carrasco (MCA-U.G.T.)

Capítulo II. Condiciones económicas

Artículo 7. Escala salarial.

La escala salarial será la que figura como anexo del presente Convenio.

Artículo 8. Antigüedad.

Se acuerda la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando como consecuencia de lo previsto en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica en lo referente a este sector de actividad, como en los Convenios colectivos desarrollados para su aplicación. Como consecuencia de dicho acuerdo se asumen, asimismo, por ambas partes y como contrapartida, los siguientes compromisos:

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

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose conjuntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de absorción o compensación.

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, se calculará el importe económico equivalente a seis años de antigüedad, en función de los módulos, importes o porcentajes que se recogen en este Convenio.

d) El resultado de la antigüedad de seis años, calculados de conformidad con lo previsto en el apartado c), se dividirá en siete partes iguales. Cada una de estas séptimas partes se adicionará al salario base del presente Convenio colectivo en los años 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2003.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de

junio y 20 de diciembre y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural que se haya devengado el salario base.

-Devengo de las pagas:

Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de dichas pagas será de treinta días de salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda. Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes. La paga de beneficios pasa a integrarse en el salario base, como dispone el anexo IV del Convenio General de Derivados de Cemento, estando ya prorrateada la parte proporcional en el salario base reflejado en la tabla salarial del presente Convenio.

Una vez actualizadas las tablas, se abonaran la cantidad de 20 euros lineales en cada una de las dos gratificaciones extraordinarias, de Junio y diciembre.

Artículo 10. Desgaste de ropa.

La empresa proporcionará al trabajador, cada seis meses, ropa de trabajo adecuada, con la obligación por parte de éste de utilizarlas. No obstante, si se constata que algún trabajador por haber deteriorado las dos prendas necesitase otra, la empresa tendrá que dársela. De no proporcionarse la ropa de trabajo le abonará 0,49 euros por día de trabajo, con la obligación en este caso por parte del trabajador de utilizar prendas adecuadas para su trabajo.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Ante la general situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Sólo se realizarán horas extraordinarias en los supuestos contemplados en el Acuerdo Interconfederal de 1984, cuando éstas no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, en los centros de trabajo la empresa y los representantes de los trabajadores verán la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente; de no ser así, las mencionadas horas extraordinarias se abonarán ,todas las que se realicen. A partir de 1 de enero del 2003, las horas extraordinarias se abonarán al 30 por ciento sobre el valor hora ordinaria. Continuarán los topes legales anteriormente vigentes de realización de horas extraordinarias, calculándose el valor hora ordinaria según la fórmula contenida en el anexo II del Convenio General de Derivados del Cemento. La Dirección de la

empresa informará mensualmente al Comité o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 12. Dietas.

La cuantía mínima de las dietas será 35,09 euros diarias la dieta completa y la media dieta se cifra en 12,71 euros.

Artículo 13. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 por ciento aplicado al tiempo realmente trabajado. Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas, siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el aumento de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo. Si por cualquier caso desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 14. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán en el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales. El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores, y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

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

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

Capítulo III. Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

Artículo 15. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, dejándose la distribución de dicha jornada a tratarse en cada empresa por separado, y fijándose su distribución entre Dirección de empresa y representantes de los trabajadores, quedándose acordado que dicha jornada se repartirá de lunes a viernes. Esta jornada en cómputo anual será de 1.740 horas de trabajo efectivo. En cada empresa, que existan turnos, se distribuirá la jornada mediante acuerdo entre Dirección y representantes legales de los trabajadores, tendiendo siempre a conseguir el más óptimo rendimiento posible. El calendario laboral para el año 2.007 figura como anexo al presente Convenio, debiendo incluirse en cada localidad los dos días de fiesta local que se determinen. No obstante, cuando la fiesta local caiga en Sábado, Domingo o festivo, se pasará al primer día siguiente que sea hábil. En dicho calendario figuran como jornadas no laborales los días 21,24, 26,28 y 31 de Diciembre. Así como una jornada reducida de 6 horas en los días 2,3, y 4 de Abril, y de 5 horas el 20 de Diciembre Durante la jornada de verano, que abarcará del 2 de Julio al 31 de Agosto, ambos inclusive, la jornada será de 7 horas de Lunes a Viernes.

No obstante del Calendario pactado, en aquellas empresas en la que se hayan disfrutados, algún puente distinto a los aquí fijados, lo compensaran con los firmados en el convenio. Todo esto con el objeto de que las horas anuales de cada trabajador sean de 1.740 al año.

Para los años sucesivos de vigencia del convenio, el computo de jornada anual será de 1.736 horas, debiéndose adaptar en cada año al calendario anual.

Artículo 16. Vacaciones.- Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal incluido en este Convenio. En el seno de cada empresa se podrá pactar su disfrute en diferentes períodos, uno de quince días ininterrumpidos y el resto de mutuo acuerdo, en períodos no inferiores a siete días. El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarlo. Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias (julio y diciembre), plus familiar, plus de distancias y transportes y dietas. De igual forma se liquidarán en caso de baja voluntaria, despido o cualquier otra causa de cese en la empresa. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

No obstante, dado que el derecho de disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato. Las empresas establecerán la distribución del período vacacional de sus trabajadores, comunicándoselo a éstos con, al menos, un mes de antelación para que, en caso de desacuerdo, se proceda a presentar las reclamaciones correspondientes.

Artículo 17. Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias:

- Quince días en caso de matrimonio.

- Tres días hábiles en caso de nacimiento, o adopción de hijos, ampliándose en dos días
si el nacimiento ocurre fuera de la localidad.

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, abuelos y padres políticos.

- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, cónyuges o hijos.

-Un día natural en caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermanos o nietos.

- Cuando estos acontecimientos ocurran fuera de la Provincia se aumentará la licencia
en 2 días más. Cuando sean parientes hasta el 2 grado.

Las anteriores licencias, se ampliaran, si fuera necesario a dos días más, que no serian
retribuidos, cuando el desplazamiento sea al extranjero.

-Un día natural en caso de matrimonio de hijos, siempre que el hecho se produzca en
día laborable.

-Tres días laborables en caso de traslado laboral en aplicación de lo establecido en el
artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

-En caso de cambio de domicilio habitual, dos días naturales.

Con el fin de que los trabajadores puedan realizar las gestiones de carácter obligatorio
de los organismos públicos que lo requieran, así como para él, carné de identidad, carné
de conducir, o las revisiones de estos dos últimos casos, podrán disponer de uno a cinco
días retribuidos en el año, previa justificación por parte del trabajador. Si bien se
entiende que por cada uno de estos conceptos no podrán percibirse más de un día de su
salario. En los casos de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto
de los Trabajadores.

Capítulo IV. Ayudas asistenciales

Artículo 18. Premio de natalidad.

Con cargo a las empresas e independientemente de lo establecido por la Mutualidad de Montepíos Laborales se crea un premio de natalidad en la cuantía de diez días de salario Convenio para todo el personal de la empresa. Este premio se hará efectivo por el solo hecho del parto y por cada hijo habido.

Artículo 19. Ayuda a minusválidos.

Las empresas abonarán a aquellos productores que tuviesen hijos minusválidos la cantidad de 30,62 euros mensuales por cada hijo que tuvieran en esa situación, previa justificación oficial de ese estado. Esta justificación será la necesaria para que se le abone la ayuda establecida por la Seguridad Social.

Artículo 20. Seguro colectivo.

Las empresas se obligan a formalizar una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias que a continuación se indican y en las cuantías que para cada una de ellas se especifica:

A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el capital garantizado ascenderá a 2.161 euros.

B) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- Año 2.007: 43.000 euros.

- Año 2.008: 46.000 euros.

- Año 2.009: 48.000 euros.

- Año 2.010: 50.000 euros

Las empresas sólo vendrán obligadas a la formalización de la póliza, pero nunca al pago del capital asegurado, salvo en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza, en cuyo caso sí responde la empresa. Sólo serán asegurables las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza. Si por cualquier circunstancia la compañía de seguros que contrate la póliza excluyese a algún trabajador, la Comisión paritaria de este Convenio se compromete a reunirse para estudiar una fórmula que, de alguna manera, solucionara el problema de ese trabajador. Las cantidades objeto del seguro colectivo pactado en el presente artículo comenzarán su vigencia a los 30 días de la firma de este Convenio. Los capitales asegurados para cada uno de los años sucesivos entrarán en vigor el día 1 de enero de cada uno de los años de que se trate.

Artículo 21. Ayuda escolar.

En concepto de ayuda escolar, las empresas abonarán la cantidad de 49,56 euros el día 1 de septiembre a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (entendiéndose por dicha edad entre los 4 y los 16 años). Esta cantidad es fija y única para cada productor, y no se percibirá en razón del número de hijos del productor, sino sólo por el hecho de tener hijos en edad escolar, sea cual sea el número de estos.

Artículo 22. Jubilación.

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la Jubilación parcial y en su caso la aplicación del contrato de relevo. Para ello será de aplicación lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores así como el R.D. 1131/2002 que regula la jubilación a tiempo parcial.

Artículo 22Bis. Premio de Permanencia.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas, antes de los dos meses siguientes de haber cumplido los 65 años, tendrán derecho a percibir una indemnización por importe de dos mensualidades iguales a la percibida en el mes inmediatamente anterior al de este hecho. Este premio, no tendrá la consideración de mejora de pensión, por lo que no se tendrá que externalizar ni asegurar.

Artículo 23. Enfermedad o accidente de trabajo.

En caso de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, ésta abonará al productor la diferencia entre la indemnización correspondiente a cada situación y el 100 por ciento de su base de cotización, desde el primer día de la baja. Cuando se habla de base de cotización se excluye de ésta la prorrata de las pagas extraordinarias, con la intención de que el trabajador en esta situación las perciba íntegramente en el momento en que se abonen al resto del personal. Los productores en situación de baja por cada uno de los conceptos antes enunciados vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento médico, por médicos designados por la empresa, cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento perderá el derecho a percibir la diferencia entre indemnización legal correspondiente y su base de cotización. Así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente. Todo trabajador que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrida en un servicio a la empresa, quede inválido o incapacitado total o parcialmente para su trabajo habitual, tendrá derecho preferente a ocupar en dicha empresa aquellos puestos de trabajo cuyas facultades le permitan desempeñar.

Capitulo V. Varios

Artículo 24. Recibos de salarios.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados. El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pagos a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral. El trabajador, y con su autorización su representante tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por ciento de las cantidades devengadas. En el momento del pago del salario o, en su caso, anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 25. Sistema de retribución.

Cuando las empresas consideren conveniente implantar para mayor simplificación el sistema de retribución global podrán hacerlo abonando el importe líquido de la

hora a lo que resulta de la aplicación de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio, bien entendido que en este importe no irán incluidas las gratificaciones extraordinarias, que se abonarán íntegramente en las fechas reglamentarias.

Artículo 26. Acción sindical.

Se regirá por lo establecido en las disposiciones vigentes y Acuerdo Nacional de Empleo, si bien no se computará dentro de las reservas de horas sindicales las utilizadas en las reuniones de la Comisión deliberadora del Convenio. Las empresas descontarán en las nóminas la cuota sindical a aquellos trabajadores que lo soliciten.

Artículo 27. Salud laboral.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores los medios necesarios para que tengan una revisión médica al menos una vez al año.

Artículo 28. Tablas de rendimiento.

Se establecen las tablas de rendimientos mínimos que figuran como anexo II del presente Convenio. En cada empresa, en desarrollo de dichas tablas de rendimiento, se podrá pactar entre Dirección y representantes legales de los trabajadores una adecuación más acorde de las mismas a la actividad, maquinaria y medios de la propia empresa, en cuyo caso será ese pacto el que regule los rendimientos mínimos. Si la adecuación a cada empresa de las tablas de rendimiento produjeran problemas en cuanto a su implantación, tales problemas serán estudiados por la Comisión paritaria al objeto de que por ésta se emita el correspondiente informe técnico. Aquellas empresas que establezcan tablas de rendimiento propias, podrán incorporar las mismas al presente Convenio.

Artículo 29. Destajos.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de destajos, pactarán con los representantes legales de los trabajadores la actualización de los mismos en lo que procediese. Si en esta actualización existiesen divergencias de interpretación, las mismas serán puestas en conocimiento de la Comisión paritaria para su análisis e informe.

Artículo 30. Contratación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo se someterán, en cuanto a duración, características, indemnizaciones, etc. de la contratación temporal, al contenido de la normativa legal para cada una de las modalidades contractuales vigentes. En cualquier caso, se establece una indemnización por

cese del 7% para todos los tipos de contratos temporales, incluidos los de Fijo de Obra, del salario ordinario devengado en jornada ordinaria durante el tiempo de prestación de sus servicios, incluyendo días efectivos de trabajo, domingo y festivos y vacaciones anuales retribuidas. Siendo preceptivo comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de contrato con una antelación de al menos siete días naturales para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 30 días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las retribuciones del trabajador, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Artículo 31 Cláusulas de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida. Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. Para valorar esta situación se tomará en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y de ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula. En dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para que la Comisión pueda valorar la petición. La Comisión se reunirá en un plazo máximo de veinte días a partir de la recepción de la comunicación, para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de esta cláusula. Los Acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todos ellos, el mayor sigilo profesional. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizando dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión paritaria. Finalizado el período de descuelgue, las empresas se obligan a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo fijado por la Comisión, y para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

Disposición final

Primera. Dentro del grupo de trabajadores eventuales se podrá elegir Delegado de personal a aquel trabajador mayor de 18 años y con una antigüedad en la

empresa de al menos de tres meses.

Segunda. Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, según anexo, y conforme a lo establecido en el Convenio General del Sector. Teniendo los efectos económicos desde el 1 de Enero de 2.007. Si se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo inferior al nivel o categoría que tenia reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Tabla salarial convenio derivados del cemento

		S. BASE	SUBIDA 2.007	S.B.
HOMOGENEIZADO				
GRUPO	NIVEL	2.006	3,40%	2.007
I	II	57,57	1,96	59,53
II	III	41,55	1,41	42,96
	IV	40,55	1,38	42,96
	V	39,45	1,34	42,96
III	VI	36,68	1,25	37,93
	VII	34,58	1,18	37,93
IV	VIII	33,96	1,15	35,11
V	IX	33,32	1,13	34,45
VI	X	32,49	1,10	33,59
VII	XI	32,24	1,10	33,34
VIII	XII	31,89	1,08	32,97
CONTRATOS FORMATIVOS				
PRIMER AÑO		24,05	0,82	24,87
SEGUNDO AÑO		22,87	0,78	23,65

El plus de transporte para todas las categorías ascenderá a la cantidad de 3,45 euros.

Convenio colectivo de derivados del cemento cuadro horario vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Enero	F	.	8	.	8	.	8	F	D	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8
Febrero	8	.	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	S	D	8	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	F	.
Marzo	8	.	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	S	D	8	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8
Abril	D	.	6	.	6	.	6	F	F	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.
Mayo	F	.	8	.	8	.	8	S	D	.	8	.	8	.	8	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	8
Junio	8	.	S	.	D	.	8	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.
Julio	D	.	7	.	7	.	7	.	7	.	S	D	.	7	.	7	.	7	.	7	.	7	.	S	D	.	7	.	7	.	7	.
Agosto	7	.	.	7	.	7	.	S	D	.	7	.	7	.	7	.	7	.	7	.	S	D	.	7	.	7	.	7	.	7	.	7
Septiembre	S	.	D	.	8	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	S	D
Octubre	8	.	.	8	.	8	.	8	.	S	D	F/L	.	8	.	8	.	8	.	F	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	8	.
Noviembre	F	.	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.	S	D	.	8	.	8	.	8	.
Diciembre	S	D	8	8	8	F	8	F	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	5	P	S	D	P	F	P	8	P	S	D	P

Los días señalados como Fiestas Locales corresponden a la ciudad de Cádiz; fiestas que serán sustituidas en cada municipio por las que tengan en el mismo oficialmente. No obstante cuando la fiesta local caiga en sábado, domingo o festivo, se pasará al primer día siguiente que sea hábil Este Calendario se podrá modificar, cuando existan turnos en la empresa, acordando otro con el representante de los trabajadores, antes del mes de febrero F: Fiesta. F/L: Fiesta Local. Cádiz. S: Sábado. D: Domingo. P: Día no hábil Clasificación Profesional. Tabla Orientativa

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

TABLAS DE RENDIMIENTOS

Se pactan las siguientes tablas de rendimientos que en condiciones normales de trabajo (sin averías extraordinarias y/o causas ajenas a los trabajadores) los operarios puedan realizar en jornada normal. Para establecer el rendimiento/hora, se aplicará la siguiente fórmula:

Rendimiento/ día _x_5_ días

Rendimiento/ hora = ——————————————————

40 _ horas/semana

A todos los efectos dichos rendimientos aseguran la producción equivalente al salario/base/Convenio, que todas las empresas afectadas vienen obligadas a pagar. La reiteración en la producción por debajo de los niveles o rendimientos que se establecen, se considerará como disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento del trabajo, considerada como falta muy grave en el punto 17, artículo 157 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Se

especifica asimismo, que si entre productores y empresas existen acuerdos formales (verbales o por escrito) que mejoran lo pactado actualmente, en cuanto a salarios o rendimientos, estos acuerdos deben ser respetados por ambas partes. Toda producción por encima de estos rendimientos, dará derecho a percepciones a primas o incentivos, previo pacto particular en cada empresa entre la Dirección y los productores de la misma. Dicha mayor producción a prima o incentivo, se considerará en todo caso voluntaria por parte del trabajador. Pero como se indica en el apartado anterior, una vez establecido el acuerdo obliga por igual a ambas partes. Nota.- En todos los casos que se especifican a continuación, aquellos operarios que para su trabajo tengan asignada una máquina, la limpiarán y engrasarán a la terminación de su jornada, dejándola en condiciones para iniciar su trabajo en la jornada siguiente.

50. Industrias de viguetas pretensadas.

a) Fabricación en bancadas. Este sistema de fabricación, actualmente se encuentra
totalmente desechado por su penosidad y bajo rendimiento.

b) Fabricación con máquinas ponedoras continúas. Las naves para este tipo de fabricación, están dotadas de pistas con raíles por donde se desplazan las ponedoras, máquinas estribadoras, máquinas tronzadoras, carros de transportes para viguetas y hormigón, lanzacables, equipos hidráulicos de tensado, etc. También están dotadas de puentes grúa para movimiento y transporte de máquinas y enseres dentro de las naves. Los perfiles y perantes de las viguetas pretensadas, normalmente oscilan entre 10 y 24 centímetros. Dado el proceso de fraguado es el que marca en proceso de producción, normalmente se toma a la hora de determinar los rendimientos el tiempo de moldeo, como tiempo total del proceso por ser el más largo. El equipo de operarios de una planta normal para producción de viguetas por este procedimiento, lo componen; Un maquinista, cuya misión es vigilar el moldeo y alimentación de la máquina ponedora. Un operario en la planta de hormigón cuya misión consiste en la elaboración del hormigón, durante el moldeo y ayudar al maquinista al comienzo del proceso a instalar la máquina ponedora en principio de pista. Dos operarios para realizar las operaciones de estirado (mediante máquina lanzacables) de los alambres que conforman las armaduras de las viguetas. Tensado de dichos alambres con los equipos hidráulicos. Colocación de estribos mediante máquinas estribadoras. Confeccionar estribos, mediante las máquinas de estribos (normalmente automáticas). Un operario en la máquina tronzadora, cuya misión es la de cortar las viguetas en pista y mediante puente grúa sacarlas a cabecera o lateral de nave. Al mismo tiempo que marca las vigas. La velocidad normal de las máquinas ponedoras oscila entre un metro y metro y medio por minuto. Instalación de máquina, quince minutos por operación. Limpieza de máquina, treinta minutos por operación. Una vigueta media para una luz de 4 metros, tiene 4 alambres. Las máquinas del mercado, tienen 6, 8, 10 o 12 bocas o filas de vigueta. Con lo que el

rendimiento depende de la longitud de las bancadas y del número de bocas. Rendimiento por jornada normal sin ave a los operarios, en metros lineales por operario y día:

Núm. de bocas	Pistas de 100 m.	Pistas de 110 m.	Pistas de 125 m.	Pistas de 130 m.
6	357	393	446	464
8	477	523	595	619
10	595	655	744	774
12	711	783	893	929

Dado que las instalaciones tienen características distintas, los tiempos en que están basados estos rendimientos deberán demostrarse y estar operarios y empresa de acuerdo.

60. Ferrallado y piezas especiales.

En aquellas industrias donde se elabora la ferralla, es muy variable entre lo tradicional y los modernos sistemas automáticos para doblado y soldadura, por ello y dada la variedad del sector nos remitimos a los acuerdos pactados privadamente entre empresas y operarios. Lo mismo ocurre en cuanto a la fabricación de piezas especiales de hormigón y que no se hacen grandes series, por su variedad y complejidad nos remitimos a los acuerdos pactados privadamente entre empresas y operarios.

70. Viguetas armadas de celosía vista.

Lo mismo que en caso de las viguetas pretensadas, la fabricación de este tipo de vigueta ha evolucionado y se ha automatizado hasta el punto de llegarse a producciones que las marca la velocidad de la máquina, reduciendo el esfuerzo personal al mínimo. En cuanto al llenado de moldes y colocación de refuerzos, oscila entre 400 m. hombre/día y 1.500 m. hombre/día. Lo mismo que en los casos anteriores y debido a la variedad de sistemas, nos remitimos a los acuerdos

pactados privadamente entre empresas y operarios dentro de los límites indicados y con tiempos demostrados.

80. Secciones de apilados y cargas del sector Trabajos y funciones a realizar.

Las cuadrillas de apilado y carga, se establecerán en función de las necesidades del momento, entre el encargado, jefe de fabricación y operarios, salvo en las empresas que tengan dichas cuadrillas previamente establecidas. Cuidarán de las máquinas a su cargo necesarias para apilado y carga, manteniéndolas limpias y en perfectas condiciones de funcionamiento para que no se entorpezcan las labores de apilado y carga. Se establecerán rendimientos según los medios.

a) Tubos: Se miden en unidades por semana. Máquinas más corrientes en la industria y operarios que la sirven:

Central de hormigonado, que suministra a una o varias máquinas	1 operario
Múltiple automática 30 x 150Fleximatic o similares	1 operario
Simple automática 50 x 125Vihymatic GT o similares	1 operario
Semiautomática 125 x 125Vihymatic o similar	2 operarios
Ponedoras de grandes diámetros	3 operarios

Arrimando, limpiando, dando desencofrante, poniendo y retirando anillas: De uno a dos peones, según que auxilien de dos a cuatro máquinas en funcionamiento.

Tubosdiámetro	Múltiple	Simple	Semiautomático	Ponedoras
15	1.865	1.034	-	-
20	1.865	1.034	-	-
25	1.865	1.034	-	-
30	1.744	952	-	-
40	-	869	-	-
50	-	770	501	-
60	-	-	446	-
80	-	-	297	-
100	-	-	237	-
120	-	-	-	50
150	-	-	-	39

Nota.- Las funciones a realizar por los operarios de las máquinas de tubos son las siguientes:

-Cuidar durante la producción del buen funcionamiento de las máquinas y útiles.

-Solicitar a la central de hormigonado, el necesario para evitar tiempos muertos, y si la máquina es ponedora, transportar el hormigón desde la central hasta ella.

-Colocar las anillas base.

-Retirar trasladando el tubo desde la máquina, hasta su aparcamiento de fraguado.

-Cuidar del buen estado, limpieza y engrase, que diariamente realizará.

b) Tubos ovoides: Se miden en unidades por semanas.

Central de hormigonado, que suministra a uno o varios puestos	1 operario
Puesto del ovoide	3 o 4 operarios

Producto	Operarios	Producción
Ovoide 60/90	3	94 unid.
Ovoide 70/105	3	83 unid.
Ovoide 80/120	4	72 unid.
Ovoide 100/150	4	50 unid.

Se reflejan las máquinas más corrientes en estas industrias y operarios que las sirven:

a) Vibradora manual: Un operario prepara su mezcla en la amasadora, la vierte en la vibradora y hace las bovedillas o bloques.

Producto	Operarios	Producción u./semana
Bovedilla 70 x 10 x 20	1	1.650
Bovedilla 70 x 12 x 20	1	1.650
Bovedilla 70 x 14 x 20	1	1.650
Bovedilla 70 x 16 x 20	1	1.513
Bovedilla 70 x 18 x 20	1	1.375
Bovedilla 70 x 20 x 20	1	1.238
Bloques 40 x 20 x 10	1	1.650
Bloques 40 x 20 x 12	1	1.650
Bloques 40 x 20 x 20	1	1.375

b) Ponedora Arviel o similares: 1 operario prepara mezcla en amasadora, otro la transporta y otro vierte, vibra y hace la puesta.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedilla 70 x 10 x 20	3	512 por sem.	7	3.584
Bovedilla 65 x 15 x 20	3	660 por sem.	4	2.640
Bovedilla 65 x 18 x 20	3	754 por sem.	4	3.016
Bovedilla 65 x 18 x 25	3	688 por sem.	4	2.752
Bovedilla 65 x 20 x 25	3	616 por sem.	4	2.464
Bovedilla 72 x 20 x 25	3	550 por sem.	4	2.200
Bovedilla 90 x 17 x 25	3	347 por sem.	4	1.588

c) Ponedora Máxim. (o similar) semiautomática: Con hormigón a pie de tajo.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedilla 70 x 15 x 25	2	688 por sem.	4	2.752
Bloques 40 x20 x 20	2	688 por sem.	6	4.128
Bloques 40 x 20 x 12	2	688 por sem.	8	5.504

d) Rometa V-6 (o similar): Hormigón a pie de tajo:

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bloques 40 x 20x 10	2	1.650 por sem.	3	4.950

e) Ponedoras Zenith Lorev, Compacta o similares: Máquinas asistidas por 2 operarios, con otro operario que prepara las mezclas.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedillas 70 x 16 x 25	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bovedillas 70 x 20 x 23	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bovedillas 70 x 20 x 25	3	1.320 por sem.	10	13.200
Bovedillas 70 x 17 x 23	3	1.513 por sem.	14	21.182
Bloques 40 x 20 x 20	3	1.375 por sem.	18	24.750
Bloques 40 x 20 x 20	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bloques 40 x 20 x 12	3	1.375 por sem.	18	24.750
Forjado reticular:				
Bloques 60 x 30 x 27	3	1.458 por sem.	6	8.748
Bloques 70 x 30 x 26	3	1.458 por sem.	6	8.748
Bloques 60 x 30 x 25	3	1.513 por sem.	8	12.104
Bloques 60 x 30 x 22	3	1.513 por sem.	8	12.104
Bloques 70 x 25 x 26	3	1.513 por sem.	8	12.104
Bloques 60 x 30 x 20	3	1.430 por sem.	10	14.300
Bloques 60 x 30 x 18	3	1.430 por sem.	10	14.300
Bloques 60 x 20 x 26	3	1.430 por sem.	10	14.300
Bloques 60 x 30 x 15	3	1.540 por sem.	10	15.400
Bloques 70 x 17 x 26	3	1.540 por sem.	10	15.400
Bloques 60 x 30 x 15	3	1.540 por sem.	12	18.480
Bloques 70 x 17 x 26	3	1.540 por sem.	12	18.480

f) Semiautomática ponedora con traslado manual: un operario atiende a máquina y prepara mezcla necesaria.

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedilla 60 x 18 x 25	1	347 por sem.	3	1.041
Bovedilla 58 x 12 x 20	1	550 por sem.	3	1.650

- Cuidar del buen funcionamiento, estado de limpieza y engrase de máquinas y útiles que diariamente realizarán.

- Palear al interior de los moldes, el hormigón necesario procedente de la central y vibrarlo.

- Retirar los moldes colocarlos en nueva posición de llenado.

- Destruir piezas eventualmente defectuosas, y aprovechar el hormigón paleándolo a la nueva posición del molde.

-Ejecutar el hormigón y verterlo a pie de tajo, por un operario independiente de los indicados para la producción.

c) Bordillos: Se miden en unidades por semana:

Central de hormigonado		1 operario
Puesto de ejecución bordillo		3 operarios
Producto	Operarios	Producción unidades
Bordillo 50 x 25 x 12	3	4.125
Bordillo 50 x 15 x 15	3	4.125
Bordillo 70 x 35 x 15	3	2.090
Bordillo 50 x 40 x 35	3	2.090

Nota.- Las funciones a realizar por los operarios, son idénticas a las especificadas para los ovoides. Cortadora y biseladora de rodapiés: Rodapiés de 6,5 x 40 cortado, rebajado, biselado y metidos en cajas de cartón:

1 operario	450 M/L día

Nota.- Las pulidoras y todos sus utensilios que la componen como alimentadores y cintas, deberán quedar en perfectas condiciones de limpieza para que al día siguiente pueda iniciar su trabajo normalmente.

Industrias del terrazo. Prendas Ocen 650 y 850 con extramactic:

Producto	Operarios	Producción m2/día
Baldosas de 33 x 33 granos medio	1	380
Baldosas de 40 x 40 granos medio	1	325
Baldosas de 40 x 40 granos gruesos especial	2	245
Baldosas de 40 x 40 de plaquetas especial	2	120

Nota.- Las prensas y sus utensilios que las componen, como extramatic, hormigoneras de cara y de revés, quedarán en perfectas condiciones de limpiezas, para que al día siguiente pueda iniciar su trabajo normalmente. Pulidoras Lineales de Cano García, S.A. Modelos Ton. 6/400 y Ton. 9/ 666, con alimentadores de Herrando Industrial . Pulidora Ton. 6/400 (6) cabezales.

Producto	Operarios	Producción m2/día
Baldosas de 33 x 33 granos medio con brillo	2	350
Baldosas de 40 x 40 granos medio con brillo	2	325
Baldosas de 40 x 40 granos grueso especial con brillo	2	190

Pulidora Ton. 9/666 (9) cabezales.

Producto	Operarios	Producción m2/día
Baldosas de 40 x 40 granos medio con brillo	2	350
Baldosas de 40 x 40 granos gruesos especial con brillo	2	280

Lavadora de chinos lavados de Inmasa .

Producto	Operarios	Producción m2/día
Baldosas de 40 x 40	2	280

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO DE INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO, MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCION.

ASISTEN POR FECOMA-CC.OO. ANTONIO BARRERA SORIA POR MCA-UGT. ANTONIO GARCIA GIL POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL: ALFONSO JIMENEZ GONZALEZ . ALFONSO JIMENEZ MATEOS

Reunidos el día 10 de Octubre de 2.008 en la sede de los sindicatos, Avda. de Andalucía n 6 de Cádiz. Acuerdan lo siguiente: PRIMERO: Dar respuesta al escrito de la Consejería de Empleo de fecha 6 de Marzo de 2.008 y nuevamente el 27 de Agosto de 2.008 referencia: VDM Relaciones Colectivas Subs. Convenio n 3/08. En la que se nos comunicaban, subsanar las incidencias, referidas en el escrito. En tal sentido se resuelve: Dejar el Artículo 17. Licencias del Actual Convenio como sigue:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días hábiles en caso de nacimiento, o adopción de hijos/as.

- Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos y padres políticos.

- Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de padres,
cónyuges o hijos.

- Dos días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización de hermanos o nietos.

- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

- Un día natural en caso de fallecimiento de tíos/as carnales.
Cuando para estos acontecimientos con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia, se aumentará en dos días más. Ampliándose en
otros dos días, que no serian retribuidos cuando el desplazamiento sea al extranjero.

- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, siempre que el hecho se produzca en
día laborable.

- Tres días laborables en caso de traslado laboral en aplicación de lo establecido en el
artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

- En caso de cambio de domicilio habitual, dos días naturales. Con el fin de que

los trabajadores puedan realizar las gestiones de carácter obligatorio de los organismos públicos que lo requieran, así como para él, carnet de identidad, carnet de conducir, o las revisiones de estos dos últimos casos, podrán disponer de uno a cinco días retribuidos en el año, previa justificación por parte del trabajador. Si bien se entiende que por cada uno de estos conceptos no podrán percibirse más de un día de salario. En los casos de lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores. Sin más asuntos que tratar se dio por terminada la reunión, firmando todos en señal de acuerdo.