

CONVENIO O ACUERDO: SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ANDALUCÍA (ANTES ASLAND, S.A)

Expediente: 14/01/0001/2012

Fecha: 02/10/2012

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Elena Quintas Robles

Código: 14000852011984

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A.", con vigencia desde el día 1 de septiembre de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Acta de la reunión de los Comités de Córdoba y Niebla con la dirección de SCMCA, S.A. sobre la interpretación del acuerdo base general de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A., de fecha 01/07/2011.

Asistentes:

Por la representación de los trabajadores.

Comité de Fábrica de Córdoba

Pablo Adarve Fernández

Bernardo Abad Martínez

Rafael Plaza Molina

Delfín Fernández Serrano

Hilario Lagares García

Comité Fábrica de Niebla.

José Antonio Pou Vilalta

Eduardo González Moreno

Manuel Bernal López

Manuel María Pérez Moreno

J. Ángel Pérez García

Por la Dirección.

Miguel Rodríguez del Río

Elena Quintas Robles

Asuntos Tratados:

En Niebla, a 01 de julio de 2011, se reúnen las personas citadas en el encabezado, miembros de los Comités de Empresa de Córdoba y Niebla y de la Dirección de SCMCA, S.A., con el fin de tratar sobre la interpretación que debe darse al apartado 4.2 del ABG en lo referente a los casos en que serán de aplicación los porcentajes de jubilación comprendidos entre el 80% y el 90%.

Por la representación de los trabajadores se ha solicitado el asesoramiento de sus servicios jurídicos, habiendo emitido su dictamen, que una vez expuesto a los representantes de la dirección de la empresa, y tras un intercambio de opiniones, ambas partes acuerdan que la interpretación más conforme al Acuerdo consiste en reconocer el derecho a percibir el complemento entre el 80% y el 90% que corresponda según la tabla de salarios cuando se cumplan estas dos condiciones:

-Que la jubilación se produzca a los 60 años.

-Que la jubilación se produzca mediante acuerdo alcanzado entre la empresa y el trabajador.

Respecto a lo que debe entenderse por jubilación a los 60 años, las partes acuerdan que a los efectos de la aplicación de este apartado del ABG, se entenderá que la jubilación se ha producido a los 60 años siempre que ésta tenga lugar en los seis meses posteriores al 60º aniversario del trabajador.

Asimismo, se acuerda que ésta es la interpretación que se ha venido haciendo hasta la fecha y que deberá hacerse de cualquier otro texto que figure en los convenios de fábrica y que se refiera a la misma cuestión. Igualmente se acuerda que la presente acta se incorpore al ABG como anexo hasta que pueda ser incorporada al texto del mismo.

Y sin otros asuntos que tratar, se levanta la sesión, firmando los presentes en prueba de su conformidad con todo lo antedicho, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ÍNDICE

I. Disposiciones Generales.

1.- Ámbito de Aplicación

2.- Vigencia y duración

3.- Prórroga y denuncia

4.- Derecho supletorio

5.- Garantía personal

6.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad

7.- Absorción y compensación

8.- Interpretación

II. Retribuciones Fijas.

9.- Incremento salarial

Tabla de Antigüedad y Beneficios

10.- Revisión salarial

11.- Anticipos

III. Organización del Trabajo.



12.- Participación del personal

13.- Movilidad

14.- Absentismo por enfermedad

Normas de absentismo por enfermedad y asistencia al médico de la SS.SS.

15.- Absentismo por accidente

16.- Seguridad y Salud Laboral

IV. Jornada Laboral.

17.- Jornada de trabajo

18.- Vacaciones

19.- Permisos y Licencias

20.- Cálculo del valor de la hora normal

21.- Cálculo del valor de las horas extraordinarias

22.- Realización de trabajos fuera de la jornada normal

V.- Primas.

23.- Premio de participación en resultados

VI. Retribuciones variables

24.- Acuerdos sobre Sección de Expediciones, Control de Accesos, normas de Guardias para Técnicos y Organización de Distribución

25.- Incentivo de Seguridad

Norma de incentivo de seguridad

Accidente in itinere

26.- Plus de turno de noche

27.- Plus de Compensación Global

28.- Plus de Polivalencia

29.- Plus de bocadillo





VII. Acción social

30.- Seguro de Vida

31.- Personal Pasivo

32.- Ayuda a Disminuidos Físicos, Sensor. Y Psíquicos

33.- Ayuda Escolar y de Estudios

34.- Préstamos al personal

35.- Jubilaciones

36.- (Bis) Baja por invalidez

37.- Acción Social

ANEXOS

I. Relación de puestos de explotación por grupos de categoría

1.- Tabla de percepciones de Explotación (Euros)

2.- Tabla de percepciones de Mantenimiento (Euros)

II. Cálculo de la Base Oficial por accidentes

III. Calendarios laborales

1.- Canteras, Ensacadora, Controladores de acceso y Técnicos

de Laboratorio

2.- Mecánicos y eléctricos, Jefes Equipo Mantenimiento Brigada y Engrasadores y limpieza

3.- Personal turno rotativo a 24 horas

4.- Resto nómina 1 incluidos operadores de sala

5.- Calendario Tco. Área, Oficial de Área, Of. De 1ª Tco. Verificador de almacén

IV. Horas Extras (Euros)

V. Acuerdo sobre Sección de Expediciones

VI. Acuerdo sobre Control de Accesos

VII. Normas de Guardia para Técnicos

VIII. Acuerdo sobre Organización de Distribución

IX. Pluses Nocturnos

X. Norma de Plus llamada y continuidad en el trabajo

XI. Tabla de porcentajes de jubilación según sueldo

XII. Reproducción ABG revisión tablas 2012.

XIII. Acta sobre la interpretación del ABG de S.C.M.C.A.S.A. de

Fecha 1 de Julio de 2012.

Convenio Colectivo de Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. y sus Trabajadores en los Centros de Córdoba para 2011-2012

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal fijo de la plantilla de la Empresa Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. en su centro de Córdoba.

Las personas de la nómina cero o equipo directivo de los Centros afectados, salvo que expresamente sea solicitada su inclusión por el interesado, no están afectadas por el presente Convenio.

A todo el personal afectado por el presente Convenio, se le entregará un ejemplar del mismo.

Artículo 2. Vigencia y Duración

El presente Convenio tendrá vigencia desde el mismo día de su firma.

Todos los conceptos retributivos tendrán carácter retroactivo desde el primer día laboral de 2012.

Su duración será la del año 2012, finalizando su vigencia el último día laboral del año 2012, si bien subsistirá a falta de un nuevo convenio o documento sustitutivo, indefinidamente, aun en el caso de que haya existido denuncia previa.

Artículo 3. Prórroga 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. 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, o 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, acuerdos estatales del Sector y ABG (anexo XII).

Artículo 5. Garantía Personal

Las condiciones económicas o 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

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

El presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, si se diese tal supuesto las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

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

Las normas no incluidas en Convenio serán recogidas en Actas firmadas por ambas partes, que adquirirán la misma fuerza obligatoria que el Convenio.

Artículo 7. Absorción y Compensación

Las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variaciones económicas en los conceptos retributivos, se consideran absorbidas en los aumentos acordados en el presente Convenio. Tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las que estaban vigentes antes de la

firma del presente Convenio, superan el nivel alcanzado en éste.

Artículo 8. Interpretación de Convenio

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por los siguientes intervinientes:

D. Miguel Rodríguez del Río

D^a. Elena Quintas Robles

D. Juan José García Yuste

D. Delfín Fernández Serrano

D. Juan Carlos Castro Aguilar

D. Bernardo Abad Gómez

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

Capítulo II Retribuciones Fijas

Artículo 9. Incremento Salarial

El incremento del salario base y el complemento personal que se establece en el presente Convenio es del 1.6% para el 2012.

Las tablas salariales para la nómina 2 figuran en los anexos I/1 y I/2, con carácter de mínimo. Todos los importes económicos que figuran en los anexos VI, VII, VIII y IX, se actualizarán con el mismo incremento fijado para el presente Convenio.

El salario base para 2012 será de 29,15€/día para la nómina 2, cobrados en 485 días (365 más 4 pagas extras de 30 días) y de 883,16€/mes para la nómina 1, cobrados en 16 pagas (12 meses más 4 pagas extras) y servirá para el cálculo de la antigüedad. La tabla de antigüedad y participación en beneficios es la que figura a continuación:

Tabla Antigüedad y Beneficios Año 2012

Tabla de Antigüedad y Beneficios 2012

Antigüedad			Beneficios	
Años	%	Córdoba	Niebla	
0 - 2	0,00 €	0,00 €	764,87 €	

2 - 4	5	619,14 €	629,94 €	803,11 €
4 - 9	10	1.238,24 €	1.260,53 €	841,32 €
9 - 14	17	2.105,01 €	2.142,93 €	894,89 €
14 - 19	24	2.971,77 €	3.025,25 €	948,42 €
19 - 24	31	3.838,53 €	3.907,67 €	1.001,94 €
24 - 29	38	4.705,31 €	4.790,04 €	1.055,50 €
29 - 34	45	5.572,09 €	5.672,43 €	1.109,05 €
>34	50	6.191,21 €	6.302,71 €	1.145,17 €

Artículo 10. Revisión Salarial

Se garantizan 0,6 puntos por encima del IPC real resultante.

Por tanto, en caso de que el IPC real del año 2012 experimente un incremento superior al 1,00% se efectuará una revisión salarial con efectos al 1 de Enero de 2012, equivalente al exceso sobre dicho porcentaje.

Artículo 11. Anticipos

Los anticipos mensuales sobre nómina se registrarán por la siguiente norma:

1º) Los anticipos en metálico sólo podrán ser pagados los días 15 de cada mes y deberán solicitarse en Caja, antes del día 7 del mes correspondiente.

2º) Cualquier otro anticipo que por excepción no se haya efectuado en las fechas antes indicadas, deberá solicitarse antes del día 17 y sólo podrá ser abonado a través de transferencia bancaria con fecha de cobro del día 20 del mes en que se solicite.

Capítulo III Organización del Trabajo

Artículo 12. Participación del Comité de Empresa

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

Las representaciones del Comité de Empresa y de la Dirección de la Fábrica, declaran su propósito de colaboración y buen entendimiento, para alcanzar objetivos que favorezcan la mejora de productividad de la fábrica, a fin de conseguir con ello cotas de competitividad necesarias para la misma y al mismo tiempo una mejora en el nivel socioeconómico 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 del Comité de Empresa, tal y como se recoge en el presente Convenio, la legislación vigente.

Queda entendido y aceptado por las partes, que aquellos casos o circunstancias que no se recojan en el presente Convenio, se regularán por lo previsto en la normativa legal vigente.

Se establece la participación del Comité de empresa en materia de empleo en los siguientes términos: Información y participación de los representantes del personal en los temas de empleo y particularmente en:

- Admisiones
- Traslados
- Jubilaciones
- Despidos y ceses
- Planes de incremento y reducción de plantilla

Artículo 13. Movilidad

Es movilidad los cambios de función, de turno o de rotación dentro de cada puesto, sección o de una sección a otra. Las movilizaciones que se establezcan, en función del primer párrafo del artículo anterior, serán las necesarias para la buena marcha de la fábrica y estarán motivadas por absentismos, vacaciones o paros de máquinas teniendo carácter temporal y volviendo a la situación inicial cuando desaparezca la causa motivadora.

En cualquier caso se mantendrá la categoría de su puesto de trabajo y la remuneración más favorable, 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 individualmente.

La Dirección hará partícipe al Comité de Empresa de los proyectos y acuerdos que se obtengan en este sentido.

Si los afectados ejercen un puesto de categoría superior durante 600 horas de trabajo sin interrupción u 896 horas en el puesto en el transcurso de 1744 horas de trabajo para 2012, se les considerará la superior categoría, cobrándose desde que se inicia la función en el puesto hasta la concesión de la misma, un plus de superior categoría, equivalente a la diferencia en tablas salariales.

A todos estos efectos, no se computarán los períodos de formación.



Artículo 14. Absentismo por Enfermedad

En lo referente a este tema, se estará a lo pactado en las siguientes normas:

“Normas de absentismo por enfermedad y asistencia al médico de la Seguridad Social”

1º) La presente norma tiene por objeto regular la prestación que Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. da como complemento al abono que la Seguridad Social hace por absentismo por enfermedad. Esta norma alcanza a todos los trabajadores o empleados de plantilla de la Fábrica que fichan en el reloj de control.

2º) La prestación o complemento que Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. establece se regirá en función del índice de absentismo de la Fábrica calculado según la siguiente fórmula:

$$(\text{Días de baja por enfermedad} - \text{L.E.}) \times 100$$

la = -----

(Nº de operarios - Operarios L.E.) x días mes entendiéndose que el número de operarios es el de todo el personal de la plantilla que ficha.

Se considera L.E. a partir de 90 días de baja ininterrumpida.

3º) Sobre el subsidio de la Seguridad Social, la prestación de Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. complementa tanto el sueldo base como el complemento personal y la antigüedad de cada día de baja, reteniéndose la parte proporcional de pagas extras y paga de beneficios correspondientes a los días de baja, según las tablas salariales en vigor y se aplicará siguiendo el criterio que se expone:

a) Si el promedio de los seis meses anteriores del índice de absentismo por enfermedad es igual o inferior al 3,75%, Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. abonará hasta completar el 100% de las citadas percepciones.

b) Si el promedio de los seis meses anteriores del índice de absentismo por enfermedad ha sido inferior o igual al 5% se pagará hasta completar el 85% de las citadas percepciones.

c) Si el promedio de los seis meses anteriores del índice de absentismo ha sido superior al 5%, sólo se percibirá lo que marque la legislación vigente.

4º) En cualquiera de los tres casos anteriores, Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. abonará el porcentaje que corresponda desde





el primer día que falta al trabajo, salvo en los casos en que específicamente se detallarán a continuación.

5º) Quedarán excluidos de los beneficios hasta ahora señalados los siguientes casos:

a) Aquellos operarios que estando en proceso de larga enfermedad y que a criterio del Servicio Médico de Empresa deberían continuar la misma y causen alta, perderán el beneficio de esta norma durante un tiempo igual al que han permanecido en baja.

b) Las personas que durante seis meses continuados hayan faltado seis veces presentando sólo el justificante de asistencia al médico de la Seguridad Social, quedarán sin percibir estos beneficios durante los seis meses siguientes.

c) Los casos en los que se sospeche que no hay motivo de baja o que dicha baja es excesivamente larga, sobre ellos se deberán realizar un control de seguimiento y estudio objetivo y si se llegase a confirmar la sospecha quedaría en suspenso de los presentes beneficios durante el plazo de un año.

Las personas que sean apartadas de este beneficio cobrarán su cómputo individualmente y según lo que establezca la legislación vigente. Su absentismo durante el tiempo que hayan perdido el beneficio de esta norma, no influirá en el índice de absentismo de la Fábrica.

Para el control y seguimiento de todos los casos anormales que pudieran ser motivo de penalización, según el presente artículo, actuará una comisión formada por un miembro de la Dirección de Fábrica, un miembro del Comité de Empresa y el Servicio Médico, la cual informará al Comité de Empresa de las decisiones a tomar al respecto y que a su vez se encargará de motivar a todo el personal de la Fábrica, sobre la importancia que el índice de absentismo por enfermedad tiene sobre la productividad.

6º) La percepción del complemento de Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. al subsidio de enfermedad se abonará mensualmente y a través de nómina.

7º) En caso de faltar un solo día, por asistencia al Médico, sin causar baja, se obtendrán los mismos beneficios y tendrá el mismo tratamiento expuesto en los anteriores artículos, si se cumplen alguna de las condiciones siguientes:

a) Que se avise a Listarías, bien telefónicamente, o a través de tercera persona, de la falta por enfermedad durante la jornada de trabajo correspondiente, a ser posible, antes del comienzo de la misma, y que al día siguiente presente el volante de asistencia al Médico.





b) Que se asista al trabajo, que se pase consulta con el Servicio Médico de la Empresa y éste emita por escrito el criterio de que dicha persona no está en condiciones de trabajar, en cuyo caso no es necesario presentar el volante de asistencia al Seguro Social.

En ambos casos si será necesaria la baja si se continúa faltando en el día siguiente y sucesivos.

8º) No obtendrán el beneficio de ser considerados como día de absentismo por enfermedad los siguientes casos:

a) Si habiendo venido al trabajo se ausenta de él para asistir al médico de la Seguridad Social, que solo da volante a asistencia pero no baja y ya no vuelve al trabajo, no habiendo reconocido al interesado el Servicio Médico de Empresa. En este caso solo se abonarán las dos horas que estipula la ley, salvo que por parte del Jefe del interesado se conceda hasta un máximo de dos horas más, si considera justificado dicho tiempo de ausencia.

b) Si no viene al trabajo, no avisa durante su jornada y al día siguiente solo presenta el volante de asistencia a consulta de la Seguridad Social, percibirá solo dos horas de dicha jornada.

Nota:

Considerando que dicha prestación se eleva sobre el porcentaje actual, la empresa bajaría su complemento, manteniendo el mismo tope máximo de percepción. En el caso de que las prestaciones de la Seguridad Social disminuyeran, Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. mantendría las suyas en la misma cuantía que actualmente, pero no las incrementaría.

Artículo 15. Absentismo por Accidente

El abono del complemento por accidente se efectuará en función de la Norma que como anexo II, se adjunta al presente convenio.

Artículo 16. Seguridad y Salud Laboral

La empresa suministrará a todo el personal según lo que establecen las normas relativas al tema, todo el material de Seguridad, equipos de protección Individual necesario, así como la ropa de trabajo, incluido pantalón y chaqueta de abrigo en invierno.

Igualmente por parte de la Empresa, el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se exigirá el uso y conservación del material de Seguridad, así como la observancia de las normas existentes o futuras relativas al



tema, tomándose cuantas medidas sean necesarias a tal fin.

Las partes son conscientes y reconocen que desde hace años se pactó y acordó entre las representaciones de los trabajadores y de la Empresa que los posibles pluses por trabajos en condiciones tóxicas, peligrosas, etc.; se incluían en el concepto de complemento personal. Entendiéndose que esta norma abarca todas las condiciones existentes a la firma del presente convenio.

Independientemente de lo anterior, la Dirección de la Fábrica y el Comité de Empresa quieren dejar constancia expresa de que continuando la política general de la Empresa debe prestarse la mayor atención a las medidas de seguridad, a las nuevas instalaciones o modificaciones, que se realicen en las ya instaladas y en los nuevos casos concretos se negociará.

Se recuerda a todo el personal que, desde hace años, es costumbre mantener limpios los puestos de trabajo y las zonas donde se hayan realizado reparaciones, considerando que la marcha de las máquinas y secciones es prioritaria y la limpieza e higiene fundamentales.

Capítulo IV Jornada Laboral

Artículo 17. Jornada de Trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2012 dicho cómputo será de 1744 horas.

Para 2012, la jornada anual será de 1744 horas.

La jornada se calculará en base al calendario laboral y a los días de vacaciones, que serán de 26 días laborales.

Entendiéndose que el calendario laboral se computa desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre. Para 2012, y según el calendario laboral de la Comunidad Autónoma Andaluza, el cómputo de 1744 horas supone la realización de 5 días de descanso al margen de los 26 días de vacaciones, sin que ello sirva de precedente a efectos de consolidación para Convenios posteriores.

El citado cómputo anual será de aplicación a todo el personal de la Fábrica, sin menoscabo de que a efectos de remuneraciones, el año laboral para la nómina 2 se iniciará, a partir del 1 de Enero de 2012, el mismo día 1, abonándose las nóminas por los días naturales de cada mes, excepto para conceptos variables no previstos, cuyo cómputo se hará del día 24 del mes anterior al día 23 del mes en curso.

Durante los paros de horno de más de 7 días, todo el personal de turnos que se requiera pasará a jornada diurna, con descansos en sábados, domingos y festivos.

Esta norma tendrá como límite un máximo de 60 días de paro de horno al año. En caso de mayor número de días de paro, por ambas partes se pactará la jornada a realizar y la retribución por pérdida de pluses.

Se adjuntan los calendarios laborales como anexo III.

Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones serán de 26 días laborables. La Empresa tendrá la facultad de fijar 13 días de vacaciones laborables a todo el personal. Dicha facultad deberá comunicarse antes del 30 de Marzo.

En ningún caso se podrán tomar vacaciones en períodos inferiores a 5 días laborables.

No podrá tomar vacaciones más de un hombre por puesto al mismo tiempo, salvo que el servicio lo permita.

El personal a turno rotativo cuando la Empresa no fije los 13 días facultativos, disfrutará las vacaciones a partir del 1 de Mayo, de forma rotativa año a año. Si la empresa fijara el período de 13 días, los restantes se tomarán a partir del 1 de Julio, igualmente en rotación periódica anual.

Durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones comenzarán después del día 2 de Enero.

Artículo 19. Permisos y Licencias

Para la retribución de permisos y licencias, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.

Los miembros del Comité de Empresa que disponen de 20 horas mensuales cada uno para obligaciones derivadas de sus cargos, computarán colectivamente dichas horas todos los miembros por ciclos de tres meses. Además percibirán todos los conceptos salariales y extra salariales, como de haber estado trabajando.

Las horas de los miembros del Comité en días de descanso para reuniones con Dirección de Fábrica, serán acumulables para el cómputo anual de la jornada laboral pactada en Convenio.

Artículo 20. Cálculo del Valor de la Hora Normal

La hora normal será la que se retribuye tanto a las jornadas laborales como en los días de descanso semanal, en las fiestas abonables y en las vacaciones. En el caso de descanso semanal se denominarán horas fiesta ley.

El cálculo del valor de dichas horas normales se efectuará sumando el salario base anual más la antigüedad anual, más el complemento personal, excepto lo correspondiente a las pagas extras y dividido por 2.920 horas (365 días x 8 horas).

Artículo 21. Cálculo del Valor de las Horas Extraordinarias

El cálculo del valor de la hora extraordinaria de trabajo o salario hora profesional, se efectuará dividiendo la suma del salario base anual más la antigüedad anual, complemento personal y pagas extraordinarias por la suma de las horas pactadas como jornada laboral anual, más las horas correspondientes a las fiestas abonables, más las horas correspondientes a los días de vacaciones.

Año 2012:	
Jornada laboral anual:	1.744 horas
14 fiestas abonables:	112 horas
26 días de vacaciones:	208 horas
Total Cociente:	2.064 horas

El valor resultante de la fórmula anterior, una vez multiplicado por 1,75, equivale al valor de la hora extraordinaria cuyas tablas se adjuntan como anexo IV al presente Convenio, con carácter de mínimo.

Artículo 22. Realización de Trabajos Fuera de la Jornada Normal

Ambas partes coinciden en declarar que es interés prioritario considerar que el número de horas extraordinarias realizadas sea el menor posible, creándose el acuerdo de realizar las que se provoquen por paro de horno o interrupción de la expedición, manteniéndose el espíritu de colaboración.

Son horas extraordinarias, las que excedan de 8 horas de trabajo en una jornada diaria, las que excedan de 1.744 de trabajo al año, 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 o movilidad del turno, gráfico u horario.

Para el personal a turnos se consideran como horas extras las que se realicen en días de descanso, si éste coincide con los dos días inmediatos a la modificación del turno, gráfico o rotación, siempre que el aviso de dicha modificación se haga con menos de 24 horas.

Para el personal no a turnos se considerarán como horas extraordinarias las que se realicen en domingos, si dicho día forma parte del descanso semanal, o cuando

se hayan realizado más de 40 horas en una semana y no sean compensadas las de exceso con igual número de horas de descanso en la semana inmediatamente posterior, en cuyo caso serán abonadas como tales.

En éste último caso se considerarán también como horas extraordinarias, las que se realicen en días de descanso, aunque dicho día no sea domingo, si el cambio de dicho día se hubiera producido por llamada a domicilio y presentación al trabajo en un lapsus inferior a 24 horas.

El cambio del día de descanso en las condiciones anteriormente fijadas, sólo se podrá efectuar una vez al mes y un máximo de 5 veces al año por persona, considerándose siempre horas extras cuando se supere dicho límite.

Este caso afecta solamente al personal de Canteras por falta de piedra en stock de Fábrica para el fin de semana, al personal de Ensacadora por necesidades de salidas y al personal del taller eléctrico por avería eléctrica que implique paro de horno o interrupción de las salidas. En el día de descanso compensatorio se abonará además de las 8 horas de fiesta según ley, un plus de 68,91€, no anulando dicho plus ninguna otra remuneración a que se tenga derecho según convenio.

Las restantes horas se consideran normales y en caso de realizarse fuera de los horarios o turno habituales, se compensarán con un descanso por igual tiempo.

El personal de Nómina 1 que realice jornada normal en día de descanso tendrá derecho al plus de 68,91€ y al descanso compensatorio correspondiente.

En el caso de realización de horas extraordinarias, la Empresa podrá optar entre pagarlas al valor establecido en las tablas o compensarlas por 1,75 horas por cada hora extra realizada., si bien este descanso deberá hacerse en el transcurso de los 60 días siguientes al momento en que se hayan producido horas extras.

Hasta la presente y debido a que no se ficha, no se ha constatado la realización de horas extraordinarias del personal de la nómina 1. Si a partir de la fecha del presente convenio alguien quisiese fichar, se podría entonces constatar la realización de las mismas y cuya remuneración será según la ley.

Se adjunta la norma de llamada y continuidad en el trabajo como anexo X

Capítulo V Primas

Artículo 23. Prima participación de Resultados Toneladas Vendidas

Se establece una prima de participación en resultados en función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año 2012 por las fábricas de Córdoba y Niebla, de conformidad con la siguiente tabla:

Toneladas/año Vendidas en Mercado Nacional

Desde	Hasta	€ /año
	925.000	
925.001	950.000	250,38 €
950.001	975.000	262,40 €
975.001	1.000.000	274,43 €
1.000.001	1.025.000	286,45 €
1.025.001	1.050.000	298,47 €
1.050.001	1.075.000	310,49 €
1.075.001	1.100.000	322,51 €
1.100.001	1.125.000	334,53 €
1.125.001	1.150.000	346,55 €
1.150.001	1.175.000	358,57 €
1.175.001	1.200.000	370,59 €
1.200.001	1.225.000	382,61 €
1.225.001	1.250.000	394,63 €
1.250.001	1.275.000	406,65 €
1.275.001	1.300.000	418,67 €
1.300.001	1.325.000	430,69 €
1.325.001	1.350.000	442,71 €
1.350.001	1.375.000	454,73 €
1.375.001	Sin límite	466,75 €

Esta prima se pagará a todo el personal de plantilla fija perteneciente a las nóminas 1 y 2, en el mes de Febrero.

Capítulo VI Retribuciones Variables**Artículo 24. Acuerdos Sobre Sección de Expediciones, Control de Accesos, Normas de Guardias para Técnicos y Organización de Distribución:**

En anexos VI, VII, VIII y IX, se Describen los Acuerdos Alcanzados.

Artículo 25. Incentivo de Seguridad

En orden a premiar la reducción del absentismo por accidente y enfermedad, se establece un incentivo que se regirá por la normativa que se refleja a continuación.

Norma de Incentivo de Seguridad



1º) Se establece un solo premio o incentivo de seguridad, que abarca a todos los premios de accidentes, de enfermedad y puntualidad, sustituyendo a todas las anteriores normas.

2º) La cuantía anual del premio será para 2012 de 120.798,89€ como máximo, incrementándose anualmente una sola vez en el mismo porcentaje en que aumentan las tablas salariales.

3º) El premio se obtiene por cómputo de número de accidentes y jornadas perdidas por la colectividad de todo el personal de plantilla y eventuales de contrato, en el transcurso de cada trimestre natural y se abonará individualmente al término de cada uno de éstos.

4º) Se entiende como accidente todo aquél ocurrido en Fábrica, en canteras o "in itinere" que cause al menos un día de baja de cualquiera de las personas que componen la plantilla o están contratadas como eventuales. (Se adjunta norma sobre calificación de qué es un accidente "in itinere").

5º) Para obtener el premio se tendrán en cuenta, el número de accidentes ocurridos en el trimestre, así como las jornadas perdidas en el mismo por igual causa y los acumulados de ambos ratios en el año, según la tabla adjunta nº 1.

6º) Por cada accidente se podrán computar un máximo de 90 jornadas perdidas, que no tienen por qué coincidir con los 90 días de un trimestre natural, pudiéndose repartir a lo largo de dos.

7º) Si como consecuencia de un accidente hubiera mortalidad, se computarían 181 jornadas en el mismo trimestre en que se produce el fallecimiento, no computándose ninguna otra jornada de pérdida en dicho trimestre a cuenta de la misma persona y accidente, aunque sí se pueden haber contabilizado otras jornadas de pérdida en el trimestre anterior por causa del mismo accidente u otras jornadas por la misma persona en el mismo trimestre por otros accidentes.

8º) Las personas que hayan tenido absentismo en cada trimestre y éste sea por: accidente laboral, enfermedad con hospitalización (comprendiendo la misma los días de hospitalización y el doble de tiempo de convalecencia), perderán el premio de seguridad en la parte proporcional al tiempo de ausencia.

9º) Las personas que hayan tenido absentismo en cada trimestre y éste sea por enfermedad, falta sin justificar, permiso particular o cualquier otro absentismo (aunque dicho absentismo sea retribuido, a excepción de los de carácter público o sindical) perderá un 5% del premio de seguridad por día de ausencia, perdiéndose el 100% del premio con 20 días de ausencia.

10º) La fórmula de aplicación para el reparto proporcional,



Total Euros a Repartir

-----= Cuota Base Individual

Nº Personas Fc. Córdoba

El número de personas se incrementará con las personas de Cementos de Andalucía procedentes de SCMCA (Córdoba).

11º) Las cantidades de las partes proporcionales retenidas por absentismos, según el punto 10, pasarán a engrosar la cuantía del premio en el trimestre siguiente o primero que se cobre.

Las retenciones por penalización según el punto 9º, no se abonarán a ninguna cuenta ni se sumarán a ningún otro concepto, retributivo o no.

Accidente In Itinere

Según la norma establecida, el tiempo desde la salida de Fábrica hasta la supuesta llegada al hogar de cada uno a efectos de accidentes “in itinere”, es de 30 minutos.

Cualquier accidente ocurrido dentro de dicho margen será considerado como accidente “in itinere”, pero para ello será imprescindible avisar a la Fábrica con un margen máximo de 15 minutos más.

En consecuencia, no se podrá computar como accidente “in itinere” aquél que ocurra fuera de la Fábrica y que la comunicación oficial a la misma por parte del accidentado o de cualquier otra persona no se haga dentro del plazo máximo que va desde 60 minutos antes del inicio de la jornada laboral hasta 45 minutos después de la hora en que el trabajador salió de la Fábrica.

La excepción de lo anteriormente expuesto será única y exclusivamente el caso de accidente con asistencia en Centro Médico reconocido, donde puedan certificar la hora en que ocurrió el mismo y dicha hora quede dentro de los márgenes anteriormente fijados.

TABLA ADJUNTA Nº1



Periodo		máximo trimestral		máximo acum año		Euros (€)
Del	al	accidentes	jornadas	accidentes	Jornadas	De premio
24-dic	23-mar	0	0	0	0	30.199,76€
24-dic	23-mar	3	90	3	90	25.572,51 €
24-dic	23-mar	6	180	6	180	17.047,71€
4-dic	23-mar	7 ó más	181 ó más	7 ó más	181 ó más	0,00 €
24-mar	23-jun	0	0	7	185	30.199,76€
24-mar	23-jun	3	90	10	275	25.572,51 €
24-mar	23-jun	6	180	13	365	17.047,71€
24-mar	23-jun	7 ó más	181 ó más	14 ó más	366 ó más	0,00 €
24-jun	23-sep	0	0	14	370	30.199,76€
24-jun	23-sep	3	90	17	460	25.572,51 €
24-jun	23-sep	6	180	20	550	17.047,71€
24-jun	23-sep	7 ó más	181 ó más	21 ó más	551 ó más	0,00 €
24-sep	23-dic	0	0	21	555	30.199,76€
24-sep	23-dic	3	90	24	645	25.572,51 €
24-sep	23-dic	6	180	27	735	17.047,71€
24-sep	23-dic	7 ó más	181 ó más	28 ó más	736 ó más	0,00 €

Artículo 26. Plus de Turno de Noche

Todo el personal que realice trabajo entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un plus de turno equivalente al 25% del salario base más complemento personal. Según tablas en anexo IX para personal Nómina 2.

Este plus se percibirá en su totalidad cuando las horas trabajadas en el turno de noche sean cuatro o más y solo la parte proporcional cuando se trabajen 1, 2 ó 3 horas.

La jornada nocturna de los días 24 y 31 de Diciembre, como es tradicional, se concederá a todas las personas cuya presencia no sea imprescindible en Fábrica. Aquellos que por necesidades del servicio y designados por la empresa deban trabajar, percibirán un plus de 123,02€.

Artículo 27. Plus de Compensación Global

Este plus compensa la productividad que se pide en la actualidad.

Se percibirá por hora de trabajo en el puesto, no teniendo carácter personalista, por lo que una persona que sea polivalente, cobrará de plus una cantidad determinada cuando ocupe su puesto habitual y dejará de cobrar dicha cuantía y pasará a percibir otra cuando ocupe el puesto de su polivalencia.

De la misma forma una persona que no cobre el plus, pasará a cobrarlo si se incorpora a un puesto que lo tenga y a la inversa, quien tenga en su puesto plus, dejará de percibirlo si pasa a otro que no lo tiene.

Para 2012 el Plus de Compensación Global se distribuirá según la tabla que sigue:

PLUS DE COMPENSACIÓN GLOBAL

Puesto Importe/ hora

Especialistas de Explotación y Eléctricos

Control de Proceso	0,3606€
Mecánicos	0,1836€
Eléctricos	0,1282€
Ensayadores Físicos	0,1282€
Canteras- Puesta en Parque	0,1282€
Brigada	0,1282€

El personal mensual percibirá este plus, siendo su cuantía de 30,34€/mes.

Artículo 28. Plus de Polivalencia

Se establece la realización de las polivalencias que sean necesarias para la buena marcha de la Fábrica. Dichas polivalencias serán retribuidas con arreglo a la fórmula y valor por día que se indica a continuación.

PLUS DE POLIVALENCIA

1º) El plus de polivalencia es una cantidad mensual que para 2012 será de 28,87€.

2º) Dicho plus se pagará por hora normal, aumentando el valor de dicha hora

3º) El cálculo para el valor de dicho plus, referido a hora normal es el siguiente:

Valor plus al mes x 12 meses 28,87 x 12

----- = ----- = 0,1187€

(nº días año: 7) x 56 horas (365:7) x 56

4º) El plus de polivalencia mensual se aumentará anualmente en la misma proporción que se aplique como incremento salarial. Cada trabajador puede tener hasta un máximo de dos polivalencias y el estar en posesión de ellas no obliga a efectuar el cambio de categoría, salvo en los casos comprendidos en el artículo trece, en cuyo caso pierde el plus de polivalencia.

Artículo 29. Plus de Bocado

El personal a turno rotativo percibirá un plus de 1,24€ por día de trabajo en concepto de tomar el bocado en su puesto de trabajo o en su Sección en marcha. Este plus lo cobrarán igualmente los Basculeros, los despachadores de



almacén, la Telefonista y personal de Ensacadora durante el período de jornada continuada.

Capítulo VII Acción Social

Artículo 30. Seguro de Vida

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes para el año 2012:

Muerte Natural	24.323,40 €
Muerte por accidente	48.646,82 €
Muerte por accidente de circulación	72.970,22 €
Incapacidad para la profesión habitual	24.323,40 €
Incapacidad absoluta y permanente	24.323,40 €

Del importe de las primas del seguro, Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. abonará el 100%.

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

Artículo 31. Personal Pasivo

El personal jubilado o sus derechohabientes, hasta tanto sea resuelta su pensión oficial, podrán recibir anticipos mensuales, de hasta el 80% del importe total de su pensión.

Artículo 32. Ayuda a Disminuidos Físicos, Sensoriales y Psíquicos

Las condiciones generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 1 de Enero de 2001.

Artículo 33. Ayuda Escolar y de Estudios

1.- Hijos de Empleados.

1.1 Ayuda escolar según edades

Edad	€/año
De 0 / 3 años	551,96 €
De 4 / 6 años	551,96 €
De 7 / 9 años	613,29 €

De 10 / 14 años	735,93 €
De 15 / 18 años	735,93 €

Los mayores de 18 años y hasta 21, que estén realizando FP, COU, BUP o ESO = 735,93 €/año (previa presentación del certificado de matrícula).

Hasta los 18 años, no se aplicarán los tramos de ayuda escolar en Septiembre, si no 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.

Lo indicado para Septiembre, sí se considerará para los que de 18 a 21 años estudien y justifiquen FP o COU o BUP o ESO, 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.

Los importes serán los que existan en ese momento y se actualizarán según convenio y con la retroactividad que indique el mismo.

Esta cifra se aplicará 12 veces desde Septiembre hasta Agosto siguiente ambos inclusive.

La percepción será anual en la fábrica de Córdoba.

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 estudios medios y superiores de hijos de trabajadores:

100% de la matrícula oficial, sin tener en cuenta el importe que por motivos particulares o familiares, haya pagado el interesado (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.

En ningún caso tendrán derecho a la subvención las matrículas de cursos o asignaturas repetitivas.

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

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

2.- Estudios medios y superiores para empleados.

Estudios medios y superiores para empleados: 100% de la matrícula oficial, sin tener en cuenta el importe que por motivos particulares o familiares haya pagado el interesado (Se elevará a bruto con un 19% en concepto de I.R.P.F.).

Se considera como estudios medios y superiores el Acceso a la Universidad.

Esta subvención se aplicará para los estudios relacionados con la actividad de la empresa cuya relación se especifica en el anexo 2 siguiente.

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 de Enero del curso académico de que se trate.

ANEXO 1.- Derechos adquiridos en la Fábrica de Córdoba.

Estudios superiores: 100% del libro básico de cada asignatura.

Deberá presentarse justificante de ser libro básico por el profesor o catedrático de la misma.

Tendrán derecho a la ayuda escolar los hijos de viudas y de personal con cualquier grado de invalidez.



ANEXO 2.- 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 Superior o Técnico en Informática de Gestión.
- * Ingeniero Superior o 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 de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 34. Préstamos al Personal

Se establece un fondo de préstamos que podrán solicitar todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad, por un importe no superior a 6.000€ y que podrá ser amortizado en un plazo máximo de dos años. El límite global de este fondo será de 100.000€.

La concesión de estos préstamos se hará por riguroso orden de petición. Una vez concedido el préstamo, habrá un plazo de carencia por no uso de tres meses, al término de los cuales se pierde el derecho y será necesario pedirlo nuevamente pasando a lista de espera.

Cualquier préstamo que no corresponda a las características y condiciones establecidas en esta norma, se estudiará oportunamente como un caso excepcional y se tratará por parte de Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. de apoyar la concesión de crédito que corresponda a través de la entidad bancaria.

Estos préstamos, se abonarán en la fecha fijada de pago en la fábrica, es decir, el día 20 de cada mes, por lo que en dicho día se abonarán los préstamos solicitados y aprobados con anterioridad al mismo.

Para la concesión de los préstamos será imprescindible la firma de un miembro del Comité de Empresa, designado por éste, más la del Administrador de Fábrica y el Vº Bº de la Dirección.

Para estos préstamos, sobre los intereses no pagados, se aplicarán las deducciones correspondientes a los ingresos a Hacienda que establece la ley.

Artículo 35. Jubilaciones

Queda modificado según lo expresado en Acuerdo Base General para 2012, que es el siguiente:

JUBILACIONES: En los casos en que la jubilación a los 60 años de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensión total, suma de la oficial más complemento Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, estará comprendida entre 90% para sueldos de jubilación hasta 34.369,94 € y el 80% para sueldos de 79.301,41€ o más € o más, conforme se indica en la tabla adjunta (anexo XI)

En aquellos posibles casos en que el empleado insista en jubilarse en contra de lo expresado por Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A., los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80%.

En los casos en que Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. invite a la jubilación y el empleado no acepte, los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80%.

En cualesquiera de los casos en que la suma de las pensiones (Oficial + Complemento Empresa) sea superior al 80% de su sueldo de jubilación, los incrementos de la pensión reglamentaria serán 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 en el Anexo del A.B.G. "Plus Extra de Navidad").

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo y que cumpla los 60 años en 2010, podrá jubilarse con las condiciones de la tabla.

Para la interpretación de este artículo se estará a lo dispuesto en el anexo XIII en el cual se reproduce el Acta sobre la interpretación del ABG de S.C.M.C.A.S.A. de fecha 1 de Julio de 2011.

Artículo 36. Baja por 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 37. Acción Social

Además de lo expresado en los artículos que anteceden, la acción social de la Fábrica, se completará con los siguientes apartados:

- Gratificación Extraordinaria de Navidad.

De acuerdo con el A.B.G. de 2012 se abonarán 511,07€/año para todo el personal en activo como plus extra de Navidad pensionable.

- Ayuda comida.

Para todo el personal que trabaje en jornada partida y viva en lugar diferente al de la ubicación del Centro de Trabajo. También aplicable en el futuro a las personas en las que concurran estas circunstancias originadas por necesidades de la Empresa. Para el año 2012, el importe será de 5,63€/día trabajado.

- Supermercado:



A todo el personal en activo se abonará mensualmente 34,52€ como complemento a ayuda a supermercado

- Comida de Hermandad:

Dignificar y consolidar en todos los Centros (a cargo de la Empresa). Para activos y jubilados, con acompañante.

- Transporte para personal de Fábrica:

A todo el personal de Fábrica se abonará un plus mensual de 30,69€ en concepto de ayuda de transporte.

- Complemento de Transporte:

A cada empleado de Nómina 1 que trabaje a jornada partida durante el invierno, se le abonarán 65,98€ mensuales como complemento de transporte.

- Premio de nupcialidad:

A petición del interesado, la Empresa abonará la cantidad de 177,54€ en concepto de nupcialidad por una sola vez.

- Premio de natalidad:

A petición del interesado, la Empresa abonará un premio de 81,14€ por nacimiento o adopción de hijo de empleado.

- Premio Primera Comunión:

A petición del interesado, la Empresa abonará un premio de 81,14€ por cada hijo que haga la primera comunión.

- Precios del cemento para productores.

Se estipula el 25% menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y controlando su aplicación (Habrá que fijar los mismos criterios en todos los Centros).

Sobre las remuneraciones en especie, se aplicarán las deducciones correspondientes a los ingresos a Hacienda que establece la ley.

Anexo I. Relación de Puestos de Explotación por Grupos de Categoría

Grupo 1.- Hornero

Grupo 2.- Molineros de Crudo y cemento, Laborantes RX, Ayudante Hornero



Grupo 3.- Dumper Canteras, Palas Canteras, Sonda Craelius, Enfriador

Grupo 4.- Perforadora, Machacadora, Puente Grúa y Torre

Grupo 5.- Ensayos Físicos, Tractor y Dumper Brigada, Barredora, Oficial Albañil, Prehomo

Grupo 6.- Bombas Fuller, Maquinista Ensacadora, Ayudante Machacadora

Grupo 7.- Puesta en Parque, Sobre Silos, Ayudante Perforadora, Tolva Tampón, Machacadora de Yeso, Descarga Fuel Oil

Grupo 8.- Pinche Laboratorio, Cargador Ensacadora, Peón de Albañil, Limpieza Cable Belt

Grupo 9.- Brigada B-1

Grupo 10.- Brigada B-2

Grupo 11.- Mujeres de Limpieza

Además de estos grupos, y después de las reformas tecnológicas operadas en fábrica, en la Sección de Fabricación se establece el puesto de Especialista de Explotación, que serán 18 trabajadores, tres por turno, a las órdenes del Jefe de Turno. Estos supervisarán toda la instalación desde la Alimentación de Crudo hasta los Silos de Ensacado, incluyendo pequeñas intervenciones de Mantenimiento Mecánico.

Para dicho puesto se establece el nivel salarial y la Categoría de Oficial de 1ª B-1, y como consecuencia del nivel de formación alcanzado para el desempeño de las funciones propias de Explotación así como para realizar pequeñas intervenciones mecánicas, percibirán los complementos de puesto 1 y 2 por importe de 863,77 € y 3.765,32 € año respectivamente, para 2009, con carácter de no pensionable cobrándose en periodos de vacaciones y absentismo, según norma de mensualización de pluses.

AÑO 2012 ANEXO I/1

Tabla de Percepciones Mínimas Personal Nómina 2 de Explotación con Premio de Producción, Gratificación Pagas Extras Y Prima Mayo Incluidas en Complemento (Importe en Euros €)

Categoría	S.Base Día	C.Pers.Día	S.Base Anual	C.Pers.Anual	Pagas Extras	Total Bruto
Grupo 1	29,1352	38,1697	10.634,30	13.932,02	8.076,59	32.642,91
Grupo 2	29,1352	31,2470	10.634,30	11.405,19	7.245,87	29.285,35
Grupo 3	29,1352	29,6836	10.634,30	10.834,50	7.058,24	28.527,04



Grupo 4	29,1352	28,7609	10.634,30	10.497,71	6.947,52	28.079,53
Grupo 5	29,1352	27,5258	10.634,30	10.046,89	6.799,30	27.480,48
Grupo 6	29,1352	26,4539	10.634,30	9.655,67	6.670,68	26.960,64
Grupo 7	29,1352	25,6277	10.634,30	9.354,06	6.571,53	26.559,88
Grupo 8	29,1352	24,8054	10.634,30	9.053,99	6.472,88	26.161,16
Grupo 9	29,1352	23,1273	10.634,30	8.441,48	6.271,47	25.347,25
Grupo 10	29,1352	20,2101	10.634,30	7.376,69	5.921,44	23.932,43
Grupo 11	29,1352	20,2101	10.634,30	7.376,69	5.921,44	23.932,43

El importe de estas tablas incluye la Gratificación de Pagas Extras y Prima de Mayo cuyo valor es el 0,5% de las percepciones individuales (sueldo base, complemento personal, antigüedad y pagas extras), de 1.990 actualizado.

AÑO 2012

ANEXO I/2

Tabla de Percepciones Mínimas Personal Nómina 2 de Mantenimiento con Premio de Producción, Gratificación Pagas Extras y Prima Mayo incluidas en Complemento (Importe En Euros €)

Categoría	S.Base Día	C.Pers.Día	S.Base Anual	C.Pers.Anual	Pagas Extras	Total Bruto
Ofic.1º A1	29,1352	36,5628	10.634,30	13.345,47	6.785,38	30.765,14
Ofic.1º A2	29,1352	35,261	10.634,30	12.870,25	6.650,91	30.155,46
Ofic.1º B1	29,1352	34,4493	10.634,30	12.574,00	6.567,08	29.775,37
Ofic.1º B2	29,1352	33,1412	10.634,30	12.096,47	6.431,96	29.162,73
Ofic.2º A1	29,1352	31,7651	10.634,30	11.594,23	6.289,84	28.518,36
Ofic.2º B1	29,1352	30,5035	10.634,30	11.133,71	6.159,53	27.927,53
Ofic.2º B2	29,1352	29,3189	10.634,30	10.701,35	6.037,20	27.372,84
Ofic.2º B3	29,1352	28,5778	10.634,30	10.430,94	5.960,68	27.025,91
Ofic.3º A	29,1352	28,1713	10.634,30	10.282,59	5.918,70	26.835,58
Ofic.3º B	29,1352	26,8726	10.634,30	9.808,44	5.784,52	26.227,26
Ofic.3º C	29,1352	26,1321	10.634,30	9.538,18	5.708,06	25.880,53
Especialist	29,1352	25,8577	10.634,30	9.438,06	5.679,74	25.752,09
Peón A	29,1352	24,9936	10.634,30	9.122,60	5.590,46	25.347,35

ANEXO II

Calculo de la Base Oficial por Accidentes

Productor: _____ Nº _____

Fecha de la Baja: _____ Ultimo mes percibido: _____

Base Cotización Mes Anterior..... (A)



Horas Extras: Percibido en los meses (12 últimos meses)

de _____ a _____ = _____

de _____ a _____ = _____

Total..... (B)

Cálculo Día Accidente

Base Reguladora "A" = (A) : Nº días mes anterior + _____

Base Reguladora "B" = (B) : Nº días año anterior + _____

Subtotal Día.....

A deducir por Pagas Extras = Base día extra - _____

BASE REGULADORA DÍA.....

75% INDEMNIZACIÓN.....

CALCULO DE 100% COMPLEMENTO VOLUNTARIO EMPRESA

PERCEPCIONES DIA: - Sueldo base.....

- Complemento personal.....

- Antigüedad.....

- Plus polivalencia.....

TOTAL.....

75% Indemnización base Regul.Día (Oficial) - _____

Diferencia = Base Día Complemento Voluntario

Anexo III

Calendarios Laborales Para 2012

1. Canteras, Ensacadora, Bascula, Técnicos de Laboratorio y Controladores de Accesos.
2. Mecánicos y Eléctricos no de Guardia, Jefes de Equipo de Mantenimiento, Brigada.



3. Personal de Turno Rotativo a 24 Horas
4. Resto de Personal de Nomina 1
5. Tecnico de Area, Oficial de Area y Oficial 1ª Verificador de Almacen.

Anexo III /1

Calendario Nº 1

Personal Afectado:

- Técnicos de Canteras.
- Encargados, Coordinadores de Expediciones y Oficial de 1ª Báscula.
- Técnicos de Laboratorio
- Control de accesos.

Jornada:

- Será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2012 dicho cómputo será de

1.744 horas.

Horario:

- Turnos de 6,00 a 14,00 y de 14,00 a 22,00 todo el año.

Descanso Semanal:

- En sábado y domingo y festivos.

Vacaciones:

- 26 días laborables, pudiendo fijar la Empresa 13 de dichos días y no pudiendo ni tomarlos al mismo tiempo más de una persona por puesto (salvo que el Servicio lo permita), ni dividirlos en períodos de menos de 5 días laborables.

Observaciones:

- El Técnico de Laboratorio para ensayos físicos solo vendrán en el turno de 6 a 14.

Anexo III/2

Calendario Nº 2



Personal Afectado:

- Operarios Mecánicos y Eléctricos que no estén de Guardia.
- Jefes de Equipo Mecánico y Eléctricos.
- Brigada de Servicios Varios y Mujeres de Limpieza.
- * Engrasadores de Mantenimiento.

Jornada:

- Será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2012 dicho cómputo será de 1.744 horas.

Horario:

- De 6,00 a 14,00 ó de 14,00 a 22,00

Descanso Semanal:

- Sábados y domingos, y festivos.

Vacaciones:

- 26 días laborables, pudiendo fijar la Empresa 13 de dichos días y no pudiendo ni tomarlos al mismo tiempo más de una persona por puesto (salvo que lo permita el servicio), ni dividirlos en períodos de menos de 5 días laborables.

Observaciones:

- La Brigada de Servicios Varios y Albañiles, estará habitualmente solo en el turno de 7 a 15, salvo en carga de bolas y paro de horno que estarán al turno que se requiera. Los Eléctricos que no estén de guardia, los Instrumentistas y los Engrasadores de Mantenimiento, solo vendrán de 7 a 15.

Anexo III/3

Calendario Nº 3

Personal Afectado:

- Encargados de Turno, Jefes Equipo de Turno, Operador Equipo de Turno y Ayudante Equipo de Turno.

Jornada:

- Será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2012 dicho cómputo será

de 1.744 horas.

Horario:

- Turnos rotativos de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6. En paro de horno de más de 7 días, todo el personal que se requiera pasará a un solo turno diurno. (Ver artículo 17)

Descanso Semanal:

- En ciclos de rotación de cinco hombres por puesto, 21 días de trabajo en cada 35 días, con descanso de cinco, cinco y cuatro días seguidos

- En ciclos de rotación de cuatro hombres por puesto de vacaciones o absentismo, 21 días de trabajo en cada 28 días, con descansos de dos, dos y tres días seguidos.

- En paro de horno de más de 7 días, el personal que se requiera descansará en sábado, domingo y festivos.

- Existirán días compensatorios de Brigada para cuadrar las 1.744 horas/año, que corresponden a 2012

Vacaciones:

- 26 días laborables, pudiendo fijar la empresa 13 de dichos días y no pudiendo ni tomarlos al mismo tiempo más de un hombre por puesto (salvo que lo permita el servicio) ni dividirlos en períodos de menos de 5 días laborables.

- Sí la Empresa fijara los 13 días facultativos, éstos deberán coincidir con paro de horno y estar disfrutados antes del 30 de Marzo, los días restantes se tomarán del 1 de Julio al 15 de Septiembre. En caso contrario se tomarían todos los días de 1 de Mayo al 30 de Septiembre. En cualquiera de los casos las vacaciones serán rotativas cíclicamente de año en año.

Observaciones:

Se presentará un planing en Enero para el primer trimestre del personal a turno y de acuerdo con las horas a trabajar se confeccionará el definitivo.

Como consecuencia de la movilidad pactada:

- Los días fijados para Brigada pueden ser cambiados por descansos compensatorios o cubrir un turno en el puesto de trabajo (caso de absentismo)

- Cuando pare la máquina puede cambiarse por descanso compensatorio, con aviso previo de al menos 24 horas antes del comienzo de su turno (Ver artículo 13)

- Cuando el aviso se haga con menos de 24 horas de antelación, las 8 horas de jornada se concederán como horas computables,

- Por absentismo se puede pasar en cualquier momento de gráfico de cinco a gráfico de cuatro.

- Por paro de horno de más de 7 días, todo el personal que se requiera pasará a turno diurno con descanso en sábado, domingo y festivo. (Ver artículo 17)

- Como consecuencia de todo lo anterior, el gráfico podría sufrir alteraciones hasta final de año, sin que ello suponga cambio de color, pero sí de los días de trabajo o descanso que sean necesarios para cuadrar el total de horas/año.

Entre 1º de año y final de Marzo, existirá el planing de 35 días modificable por paro de horno y/o vacaciones.

Anexo III/4

Calendario Nº 4

Personal Afectado:

* Todo el de Nómina 1, no incluido en los calendarios que anteceden.

Jornada:

- Será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2012 dicho cómputo será de 1.744 horas

Horario:

- Del 1 de Enero al 31 de Mayo y del 1 de Octubre al 31 de Diciembre,

* De lunes a jueves: de 8,00 a 13,30 y de 15,00 18,00.

* Viernes: de 07:00 a 15:00.

* Para completar la jornada semanal, se recuperarán 30 minutos en cualquiera de los días de la semana.

- Del 1 de Junio al 30 de Septiembre, de 8,00 a 15,00.

Descanso Semanal:

- Sábados, domingos y festivos.

Vacaciones:

- 26 días laborables, pudiendo fijar la empresa 13 de dichos días y no pudiendo ni tomarlos al mismo tiempo más de 1 persona por puesto (salvo que el servicio lo permita) ni dividirlos en períodos de menos de 5 días laborables.

Observaciones:

El horario de Administración será:

- Invierno:

* De lunes a jueves: de 8,00 a 13,30 y de 14,30 17,30.

* Viernes: de 07:00 a 15:00

* Para completar la jornada semanal, se recuperarán 30 minutos en cualquiera de los días de la semana

- Verano: de 8,00 a 15,00 h.

Aplicándose las horas sobrantes a recuperación de puentes.

Anexo III/5

Calendario Nº 5

Personal Afectado:

- Técnico de Área, Oficial de Área y Oficial de 1ª Técnico Verificador de Almacén.

Jornada:

- Será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2012 dicho cómputo será de 1.744 horas.

Horario:

De 7 a 15 horas de Lunes a Viernes.

Descanso Semanal:

Sábados, Domingos y festivos.

Vacaciones:

- 26 días laborables, pudiendo fijar la empresa 13 de dichos días y no pudiendo ni tomarlos al mismo tiempo más de 1 persona por puesto (salvo que el servicio lo permita) ni dividirlos en períodos de menos de 5 días laborables.

Año 2012, Anexo IV

Horas Extras Nomina 2-Explotacion (Euros)

%Antigüedad	0%	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	50%
Categoría									
Grupo 1	27,4639	27,9850	28,5058	29,2350	29,9643	30,6935	31,4227	32,1520	32,6728
Grupo 2	24,6390	25,1599	25,6809	26,4101	27,1394	27,8686	28,5980	29,3270	29,8480
Grupo 3	24,0013	24,5221	25,0430	25,7720	26,5013	27,2306	27,9599	28,6890	29,2101
Grupo 4	23,6246	24,1454	24,6664	25,3955	26,1248	26,8543	27,5833	28,3127	28,8336
Grupo 5	23,1206	23,6416	24,1623	24,8916	25,6209	26,3502	27,0792	27,8086	28,3294
Grupo 6	22,6833	23,2041	23,7250	24,4543	25,1834	25,9128	26,6419	27,3713	27,8921
Grupo 7	22,3462	22,8669	23,3880	24,1170	24,8465	25,5756	26,3050	27,0341	27,5549
Grupo 8	22,0105	22,5315	23,0524	23,7817	24,5110	25,2402	25,9695	26,6987	27,2196
Grupo 9	21,3258	21,8466	22,3675	23,0969	23,8259	24,5553	25,2846	26,0138	26,5348
Grupo 10	20,1353	20,6564	21,1773	21,9065	22,6358	23,3651	24,0941	24,8234	25,3444
Grupo 11	20,1353	20,6564	21,1773	21,9065	22,6358	23,3651	24,0941	24,8234	25,3444

Año 2012, Anexo IV

Horas Extras Nomina 2-Mantenimiento (Euros)

%Antigüedad	0%	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	50%
Categoría									
Oficial 1º A1	26,8081	27,3290	27,8502	28,5794	29,3086	30,0379	30,7671	31,4964	32,0171
Oficial 1º A2	26,2770	26,7979	27,3188	28,0479	28,7773	29,5065	30,2358	30,9649	31,4859
Oficial 1º B1	25,9457	26,4666	26,9876	27,7169	28,4462	29,1754	29,9046	30,6339	31,1547
Oficial 1º B2	25,4119	25,9329	26,4538	27,1831	27,9124	28,6414	29,3707	30,1001	30,6211
Oficial 2º A1	24,8504	25,3713	25,8923	26,6214	27,3509	28,0799	28,8093	29,5386	30,0593
Oficial 2º A2	24,3355	24,8563	25,3774	26,1067	26,8359	27,5652	28,2945	29,0237	29,5446
Oficial 2º B1	23,8522	24,3731	24,8939	25,6233	26,3527	27,0817	27,8111	28,5405	29,0612
Oficial 2º B2	23,5502	24,0707	24,5919	25,3209	26,0502	26,7795	27,5088	28,2379	28,7588
Oficial 3º A	23,3842	23,9050	24,4260	25,1552	25,8843	26,6136	27,3430	28,0722	28,5930
Oficial 3º B	22,8540	23,3749	23,8958	24,6251	25,3582	26,0836	26,8128	27,5421	28,0629
Oficial 3º C	22,5519	23,0729	23,5936	24,3229	25,0522	25,7814	26,5108	27,2398	27,7607
Especialista	22,4400	22,9609	23,4817	24,2110	24,9402	25,6695	26,3988	27,1281	27,6490
Peon A	22,0873	22,6083	23,1290	23,8583	24,5875	25,3168	26,0459	26,7754	27,2962

Anexo V

Reorganización de la Sección de Expediciones.

Fábrica de Córdoba

El proceso de reorganización se materializa en la creación del puesto de Coordinador de Expediciones y la contratación del servicio a una empresa exterior.

1. PUESTO DE COORDINADOR DE EXPEDICIONES

PERSONAL AFECTADO

Fco. José Jurado Balsera

Francisco García Escobar

Jesús Reyes Amo

1.2 Puesto: COORDINADOR DE EXPEDICIONES

El coordinador de Expediciones es el supervisor de Explotación de las operaciones de Expedición de producto terminado.

El puesto se establece en dos turnos de 06:00-14:00 y 14:00-22:00 de Lunes a Viernes.

1.3 Funciones del Coordinador de Expediciones

Dependiendo del jefe de Área, supervisa y coordina el funcionamiento de la Explotación y Mantenimiento de la sección, y controla el cumplimiento del contrato de Expediciones.

El Coordinador actúa como interlocutor con la empresa Contratista, transmitiendo y velando por el cumplimiento de los planes diarios de Explotación.

Controla el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud laboral y de Medio Ambiente, la buena marcha de las instalaciones y la correcta atención a los clientes.

Realiza el seguimiento y control de los parámetros de la sección en cuanto a producciones, fiabilidades, rendimientos, etc. y promueve las iniciativas oportunas cuando se produzcan desviaciones.

Es el Responsable de autorizar las transacciones de salidas, entradas y movimientos de materiales y cumplimentar los documentos asociados: vales, propuestas de compras, partes, y de la custodia y archivo de la documentación.

Coordina con otros departamentos las intervenciones necesarias en la sección.

1.4 Condiciones salariales

La estructura salarial se compone de Sueldo y Complemento de Servicio al Cliente.

Sueldo: 29.330 Euros/año (4.880.010 pts/año, Sueldo Base + complemento personal)

Complemento de Servicio al Cliente: 1.512 Euros / año (251.575 pts/año); mensualizado (126 €/mes; 20.964 pts/mes).

El complemento de Servicio al Cliente se establece en virtud del permanente esfuerzo que muy directamente desde la sección de Expedición nos compromete con los Clientes y Transportistas. En particular contempla:

Satisfacción diaria de la producción comprometida

Reducción al mínimo de tiempos de espera en fábrica.

Flexibilidad ante demandas puntuales que exijan prolongar alguna jornada, despachar en jornadas no laborables, etc.

Participación con los equipos de Comercial, en las acciones de mejora de atención que se vayan estableciendo.

1.5 CUESTIONARIO DE FORMACION PARA COORDINACION DE EXPEDICIONES

Control de carga cemento en camión y FFCC:

Recepción palets camión

Vales de carga y entrega de palets

Facturación FFCC

Cierre diario salidas

Atención carga cemento Granel:

Carga cemento remoto/local

Extracción silos

Averías

Resolución y prevención de averías:

Intervención en incidencias sección (Ensacadora, carga granel)

Coordinación con mantenimiento mecánico y eléctrico

Coordinación con Jefe de Turno

Comunicación Báscula

Limpieza máquinas

Coordinar con empresa Servicio Exterior Expedición las necesidades y ejecución de limpieza y Orden en la Sección

Mantenimiento Expediciones:

Realización de gamas sección Expedición

Archivo ejecución gamas

Coordinación con Brigada limpiezas Ensacadora y básculas granel

Participación en resolución problemas

Coordinación y previsión mantenimientos programados

Control Existencias cemento en silos:



Existencias en silos Granel

Existencias en silos Ensacadora

Comunicación y coordinaciones:

Con Jefe de Área o Jefe de Fabricación: planificación, marcha, incidencias, necesidades

Con jefe de Turno

Con mantenimiento mecánico y eléctrico

Con Báscula

Con Administración

Con Compras

Con empresa servicios exteriores

Control de sacos envase:

Realización de pedidos

Recepción y almacenamiento

Vales de salida almacén

Existencias

Control de roturas

Control plastificado

Realización de pedidos plástico/gas

Recepción y almacenamiento

Vales de salida almacén

Existencias plástico

Existencias gas

Control Palets

Control clasificación





Control reparación

Existencias

Recepción palets nuevos

Recepción palets reparados

Realización pedidos palets reparar

Realización pedidos palets nuevos

Palets sacos vacie

Palets carga vacie

Realización partes control/archivos

Salidas de cemento

H. marcha sección

Incidencias

Movimiento stock

Movimiento palets

Consumo plástico

Rotura sacos

Archivo control ISO

Seguridad y salud Laboral

Normas internas

Manuel Básico

Responsabilidades del Coordinador

Contrato de Expediciones

Principios del contrato y cláusulas de interés

Partes de presencia del personal



Informática

Excel y Word

2. Contratación del Servicio

Las operaciones de Expedición serán contratadas a una empresa de Servicios cumpliendo con la normativa interna sobre homologación y contratación de servicios exteriores.

En particular se atenderá a la adecuada capacitación del personal, que trabajará muy próximo a nuestros Clientes. La prestación de los servicios contratados de Expedición precisa personal competente, con formación técnica adecuada, presentación e imagen adecuadas y destreza profesional en el manejo seguro de las instalaciones y equipos de Expedición.

Con estas premisas, al establecer la contratación del servicio de Expediciones, la Empresa se compromete a favorecer en la contratación a aquellas empresas, cuyo personal dispongan de mayor contratación indefinida, y al empleo de los hijos de nuestros productores, propiciando su incorporación al equipo de operarios de la empresa adjudicataria.

ANEXO VI

Acuerdo sobre Controlador de Accesos

Entre Empresa y Comité se acuerda que la estructura salarial del Controlador de Accesos se fija en 23.000 Euros anuales (Sueldo Base más Complemento Personal en 2001).

Este nuevo sueldo absorbe el Complemento de Puesto que había hasta ahora.

Para el caso del Sr.Nevado, se le establece un Complemento de Puesto de 1.800 Euros anuales (para 2001) para que el cómputo global de sus percepciones anteriores (Sueldo más complemento de Puesto) no disminuya.

Córdoba, Junio de 2.002

ANEXO VII

Normas de Guardia para los Técnicos de la Fábrica de Córdoba

1. Generalidades

1.1 La función de los técnicos de guardia consiste en prestar la asistencia técnica necesaria para resolver las incidencias que se produzcan en la fábrica durante los períodos establecidos, fuera de la jornada normal de trabajo y cuando los



recursos del turno no sean suficientes para solucionarla.

1.2. El equipo de técnicos de guardia estará formado por:

* Las personas que en la actualidad están realizando dichos servicios y mientras ocupen puestos técnicos en Optimización o Explotación.

* Las personas, de nuevo ingreso o procedentes de otros puestos, que se incorporen a puestos técnicos y hayan convenido con la Dirección su incorporación en el equipo de técnicos guardia. En estos casos, la Dirección establecerá el periodo de formación que estime necesario.

2. De las Guardias

2.1 El turno de guardia comienza a las 08:00 del lunes y termina a la misma hora del lunes siguiente.

2.2 El tiempo de funciones del técnico de guardia comprende desde la hora de salida del personal de Explotación no a turnos hasta la hora de entrada de dicho personal, al siguiente día laborable.

2.3 Los técnicos de guardia tienen la obligación de encontrarse en todo momento en condiciones de ser localizados, con los medios que disponga la Empresa a tal efecto, y de acudir a la Fábrica con la mayor brevedad si se requieren sus servicios.

2.4 En los periodos cubiertos por la Guardia, será el Jefe de Equipo de Turno (Encargado) quién avisará al técnico, según la especialidad que corresponda, cuando se presente una incidencia que requiera su intervención. La decisión de llamar al técnico de guardia corresponderá siempre al Jefe de Equipo de Turno.

2.5 Los técnicos de guardia deberán:

2.5.1 Acudir siempre que lo solicite el Jefe de Equipo de Turno (Encargado) o cuando informados de una avería consideren que su presencia puede ser necesaria o útil.

2.5.2. Llamar al Jefe de Guardia si lo creen oportuno.

2.5.3. Solicitar la asistencia de los Servicios de apoyo, formado por la empresa responsable de realizar el trabajo por presupuesto, necesario para la resolución de la incidencia.

2.5.4. Anotar en el Libro de Guardias las incidencias, presencia y trabajos desarrollados durante sus Guardias.

2.6. El cuadrante anual lo confeccionará PCT. Cuando haya sustituciones de





personas, la entrante tomará la columna del saliente. Si se incorpora un técnico al cuadrante lo hará añadiendo su columna por la derecha. Cuando un técnico cause baja su columna desaparecerá reasignándose las semanas entre los restantes.

3. De los cambios de guardias

3.1. El periodo de vacaciones programadas o cualquier otra circunstancia se resolverá por acuerdo entre los interesados con notificación a los Jefes de los Departamentos correspondientes.

En caso de que no se alcance acuerdo, el técnico ausente será sustituido por el siguiente de su mismo grupo. La recuperación de sustitución se realizará en la siguiente semana de guardia de quién ha efectuado la sustitución. Si la ausencia se prolonga por más de una semana, la sustitución se irá realizando siempre por el siguiente del que la haya realizado.

3.2. Cualquier cambio de guardia deberá ser comunicado a la oficina de PCT, para sustituir los nombres en el tablero y al jefe de Equipo de Turno (Encargado).

4. De los descansos

4.1. Durante el periodo de jornada de invierno, los Técnicos de Guardia tendrán derecho a descansar los viernes anterior y posterior a su semana de guardia. Durante la jornada de verano, este descanso se limitará sólo al viernes siguiente a la semana de guardia.

4.2. Si por cualquier circunstancia derivada de las necesidades de Fábrica, no pudieran realizarse estos descansos en sus fechas, se podrá descansar cualquier otro día previo acuerdo con su Jefe de Departamento.

5. Del número de guardias

5.1. La Dirección organizará el servicio de guardia de forma que no se asignen más de

10 ni menos de 5 guardias por persona y año.

5.2. Si como consecuencia del número de técnicos en el equipo de guardia, se asignaran menos de 5 guardias anuales, se percibiría a final de año la diferencia entre el mínimo de 1803,05 €/año y la cantidad real percibida hasta final de año. Es decir, la percepción mínima será la correspondiente a 5 guardias.

6. De las retribuciones

6.1 Se establece una compensación económica por semana de guardia de 360,61 € para 2002 con carácter retroactivo a 1 de Enero de 2002.



6.2. Los importes se revisarán cada año con los incrementos porcentuales pactados en convenio.

En Córdoba, a 6 de Junio de 2002

ANEXO VIII

Acuerdo Organización Distribución

Con motivo de la centralización de los pedidos de la Delegación Sur en la fábrica de Córdoba y con el objetivo último de mejorar la atención y el servicio a los clientes, se acuerda la nueva organización en la distribución de la fábrica de Córdoba:

1. - En dependencia del Responsable de Distribución, se organiza la atención al cliente y la pesada de camiones en el puesto de Polivalente de Báscula donde se llevarán a cabo todas las tareas que se realizan hoy y que de forma resumida son:

- Pesada de camiones.

- Recepción y registro de pedidos en el sistema. Todos los pedidos, en origen o destino, de Córdoba, Niebla y Sevilla serán recibidos e introducidos en el sistema, según un criterio facilitado por la Dirección Comercial. Se dispondrá de acceso en tiempo real a los tres servidores locales citados. Se informará a los responsables adecuados cuando el cliente no tenga saldo suficiente en su cuenta.

- Se atenderá al cliente-transportista en ventanilla: pedidos, cobros en efectivo (si los hubiera), etc.

- Atención telefónica: Se informará al cliente del estado de su expedición, así de cuanta información este requiera y sea accesible en el momento.

Se organiza este puesto en turnos: de 6:00 a 14:00 horas (con tres personas), y de 14:00 a 22:00 horas (con dos personas).

Hasta la centralización de todos los pedidos del Sur en Córdoba, en el turno de la mañana sólo se requerirá de dos personas.

Personal afectado: Francisco Mata Navajas.

Francisco Orta Aranda.

Juan Piqueras Troyano.

Francisco Valero Ujaldón.

El Sr.Mata continuará con el horario pactado.

Las vacaciones del personal en el punto de venta de Zafra las cubrirá Francisco Valero Ujaldón.

2- También en dependencia del Responsable de Distribución, el Polivalente de Distribución seguirá realizando las siguientes funciones que de forma resumida son:

- Mantenimiento de la base de datos de ORACLE.
- Cuadre diario y mensual de ventas.
- Atención telefónica: Informará al cliente del estado de su expedición, así de cuanta información este requiera y sea accesible en el momento.
- Seguimiento proveedores de transporte: disponibilidad, distribución flota, facturas, etc.

En función de las necesidades apoyará al equipo de pedidos a criterio de la Dirección

Comercial. Asimismo, se hará cargo de la gestión y uso de la aplicación informática de control de la flota de camiones a granel si esta llega a instalarse.

Este puesto necesitará de una persona y se organizará en jornada partida a excepción de los meses de jornada intensiva según convenio de la Fábrica de Córdoba.

Personal afectado: Carlos Ruiz Nuñez.

3- Para los aspectos no contemplados en este documento, será de aplicación el Convenio de la Fábrica de Córdoba. Para las fiestas locales, 8 de septiembre y 24 de octubre (o las fechas alternativas publicadas en el BOJA) continuará el tratamiento actual (plus de 175,42 euros actualizado según convenio).

Acuerdo económico:

Se establece para los dos puestos relacionados, es decir para el Polivalente de Báscula y para el Polivalente de Distribución, la categoría de Oficial de 1ª y un sueldo de 27.650 €/año por todos los conceptos a partir de la fecha del presente acuerdo.

14 de Junio de 2.002.

ANEXO IX

PLUS NOCTURNO MANTENIMIENTO

MÍNIMO AÑO 2012

CATEGORÍA	VALOR DÍA (€)
GRUPO 1	16,8245
GRUPO 2	15,0909
GRUPO 3	14,7019
GRUPO 4	14,1685
GRUPO 5	13,8908
GRUPO 6	13,6907
GRUPO 7	13,4908
GRUPO 8	13,0684
GRUPO 9	12,3348
GRUPO 10	12,3348
GRUPO 11	16,8245

PLUS NOCTURNO MANTENIMIENTO

MÍNIMO AÑO 2012

CATEGORIA	VALOR DIA (€)
OFICIAL 1º A1	16,4244
OFICIAL 1º A2	16,1021
OFICIAL 1º B1	15,8910
OFICIAL 1º B2	15,5687
OFICIAL 2º A1	15,2244
OFICIAL 2º B1	14,9131
OFICIAL 2º B2	14,6130
OFICIAL 2º B3	14,4242
OFICIAL 3º A1	14,3354
OFICIAL 3º B	14,0018
OFICIAL 3º C	13,8129
ESPECIALISTA	13,7463
PEON A	13,5240

ANEXO X

Norma de Plus Llamada y Continuidad en el Trabajo

Con objeto de regular la realización de trabajos urgentes, efectuados fuera de la jornada normal y para atender posibles incidencias, por razón de fuerza mayor, se establecen unos pluses que se regirán por la siguiente norma:

Artículo 1. Llamadas a Domicilio

- a) El operario recibirá un “ Plus de Llamada “ de 11,40€ en el día laboral y de 17,04€ en día de descanso.
- b) Si se presenta a la hora fijada o, en su defecto, dentro de la hora siguiente a la de llamada, se le concederá una hora extra de camino.
- c) Las llamadas a domicilio irán respaldadas por un impreso en que figure la hora de llamada.

Artículo 2. Llamadas Dentro de Fábrica

Si un operario recibe un aviso de continuidad de jornada o de reincorporación al trabajo antes de abandonar la fábrica, se aplicarán los artículos 3,4 y 5, de esta norma y no será de aplicación el artículo 1º.

Artículo 3. Prolongación de Jornada

- a) Hasta 10 horas y media de trabajo continuado se abonarán la jornada normal y las correspondientes horas extras, salvo que sea día de descanso y haya sido llamado ese mismo día, o en lapsus inferior a 24 horas, en el que todas las horas sean extras.
- b) Si se trabajan 11 ú 11 horas y media seguidas, además de lo dicho en el punto a), se abonarán 3,14 € en concepto de “Plus de comida no realizada”
- c) Si se trabajan 12 o más horas, además de lo dicho en el punto a), se comerá siguiendo lo que se expresa en el artículo 6º de esta norma.

Artículo 4. Compensación por Menor Descanso

- a) Si entre la hora de salida de una jornada y la de entrada en la siguiente, no existe un intervalo de 12 horas, se concederán las horas normales necesarias de la jornada siguiente para completar dichas 12 horas de descanso.

En el caso de que por razones de trabajo se tenga que incorporar a la hora prevista, se abonará un “ Plus de menor descanso “ equivalente a:

- Por 11 horas de intervalo :	17,22€
- Por 10 Horas de “ :	34,46€
- Por 9 “ “ :	51,71€

b) Dicho plus se abonará junto con las horas normales de la jornada siguiente.

c) Si el intervalo es de 8 horas o menos, se aplicará el artículo 5º.

Artículo 5. Compensación de Jornada

a) Si entre la hora de salida de una jornada y la de entrada en la siguiente, existe un intervalo de 8 horas o menos, dicha jornada siguiente será compensada figurando en el bono 8 horas normales concedidas y no teniendo que venir a trabajar.

b) Si por razones de fuerza mayor, no es posible compensar la jornada y el trabajador se tiene que incorporar de nuevo, con 8 horas o menos de descanso, se abonará un " Plus de Compensación " de jornada de 137,83€ además de las horas normales que realice en la jornada siguiente, pero no se abonará el " Plus de menor descanso ".

c) Igual norma se aplicará al trabajador que por las razones antes aducidas realizara 16 horas dentro de la misma jornada y al día siguiente por ser su día de descanso, de festivo o vacaciones, no le tocara trabajar.

d) Exclusivamente para el personal a turno rotativo que por causa de absentismo tengan que cubrir la ausencia de un compañero, trabajando cada uno de los dos relevistas doce horas, se le aplicará el 50% del valor del " Plus de menor descanso ". Esta excepción no será de aplicación a ningún otro caso que haga doce o más horas en una jornada.

Artículo 6. Comida por Continuación de Jornada

a) Si se realiza un trabajo sin aviso previo e ininterrumpidamente de 12 o más horas efectivas, por no poder abandonarse la tarea o vigilancia, la Fábrica proporcionará la comida en el mismo puesto de trabajo y se abonará un " Plus de Comida sin parar " de 15,44€

b) Si el trabajo es de 12 o más horas de duración pero se puede interrumpir, el operario irá a comer al Club, si es hora y día de apertura, pagando la Empresa la comida y concediendo una hora extra por ello.

c) Si en el mismo caso no es hora de apertura del Club, el operario comerá en su casa, abonándosele dos horas extras concedidas, independientemente de que tarde esas dos horas o menos.

d) Si se realiza un trabajo programado de 12 horas, se podrá optar por lo siguiente:

- Ir a comer a casa en una hora, concedida como extra.
 - Traerse la comida de casa parando a comer una hora que se computará como de trabajo.
 - Traerse la comida de casa y comer sobre la marcha, por cuya causa se abonará un “ Plus de comida sin parar “ de 15,44€
- e) Cuando la empresa pague la comida, ésta consistirá en:
- Club: Dos platos y postre, pan, agua, o refresco y café, más un bocadillo si se hace doble jornada.
 - Traída a Fábrica: Similar a la establecida para el Club.

Artículo 7. Control de Entrada y Salidas

- a) Cada vez que un operario entre o salga de la Fábrica, al inicio de la jornada, al final de la misma, porque se le haya llamado o porque salga a comer a su casa o al Club, deberá picar el bono en el reloj.
- b) En función de lo dicho en el punto a) se entiende que todas las horas concedidas, normales o extras, serán además de las que indiquen los controles del reloj.

Artículo 8. Cumplimentación de Concesiones

- a) Todos los pluses: “ De llamada ” , “ De comida no realizada ” , “ De menor descanso ” , “ De Compensación de jornada ” o “ De comida sin parar ” , deberán concederse con el respaldo de un parte impreso que para su validez precisa de la firma del Jefe o encargado y la motivación que lo justifica, y que se unirá al bono del interesado.
- b) Para comer en el Club por cuenta de la Empresa, es imprescindible que junto a la factura se acompañe un parte impreso firmado por el Jefe o encargado.
- c) Para la concesión de horas normales o extras, es imprescindible que el Bono del interesado esté firmado por el Jefe de la Sección.

ANEXO XI

Tabla de Porcentajes de Jubilación según Sueldo

SUELDO 2012		% JUBILACIÓN
Desde	Hasta	
0	34.369,94 €	90,00%

34.369,95 €	35.469,36 €	89,80%
35.469,37 €	36.613,85 €	89,60%
36.613,86 €	37.740,26 €	89,40%
37.740,27 €	38.857,69 €	89,20%
38.857,70 €	39.984,15 €	89,00%
39.984,16 €	41.092,55 €	88,80%
41.092,56 €	42.237,02 €	88,60%
42.237,03 €	43.372,46 €	88,40%
43.372,47 €	44.471,86 €	88,20%
44.471,87 €	45.607,34 €	88,00%
45.607,35 €	46.724,75 €	87,80%
46.724,76 €	47.851,19 €	87,60%
47.851,20 €	48.977,62 €	87,40%
48.977,63 €	50.095,06 €	87,20%
50.095,07 €	51.221,51 €	87,00%
51.221,52 €	52.338,93 €	86,80%
52.338,94 €	53.483,40 €	86,60%
53.483,41 €	54.591,81 €	86,40%
54.591,82 €	55.727,26 €	86,20%
55.727,27 €	56.835,70 €	86,00%
56.835,71 €	57.971,15 €	85,80%
57.971,16 €	59.088,57 €	85,60%
59.088,58 €	60.215,02 €	85,40%
60.215,03 €	61.323,42 €	85,20%
61.323,43 €	62.449,87 €	85,00%
62.449,88 €	63.567,30 €	84,80%
63.567,31 €	64.684,73 €	84,60%
64.684,74 €	65.811,16 €	84,40%
65.811,17 €	66.955,61 €	84,20%
66.955,62 €	68.055,03 €	84,00%
68.055,04 €	70.866,62 €	83,00%
70.866,63 €	73.687,22 €	82,00%
73.687,23 €	76.579,93 €	81,00%
76.579,94 €	79301,41€ o más	80,00%

ANEXO XIII

Reproducción ABG 2011-2012

ACTA DE ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL ACUERDO BASE GENERAL DE LA SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ANDALUCÍA, S.A. PARA 2007-2012

ASISTENTES:

Por la dirección de la Empresa:

D. Miguel Rodríguez del Río

Dña. Elena Quintas Robles

Por el Comité Intercentros:

D. Pablo Adarve Fernández

D. Eduardo González Moreno

D. Hilario Lagares García

D. José Antonio Pou Vilalta

D. Delfín Fernández Serrano

ASUNTOS TRATADOS:

En Sevilla, siendo las 11,30 horas del día 25 de enero de 2012, se reúnen las personas citadas en el encabezado con el fin de proceder a la firma de la revisión de los conceptos económicos del ABG según IPC real de 2011, así como los correspondientes a 2012, lo cual llevan a efecto conforme a los siguientes

ACUERDOS:

Primero.- En aplicación de lo previsto en el Capítulo II, punto 2.2.5 del ABG para 2007-2012, se constata que habiendo resultado un IPC a fecha 31 de diciembre de 2011 del 2,4%, procede una revisión de 1,4 puntos. Se adjuntan como anexo II, las nuevas tablas revisadas. Los atrasos derivados de esta revisión se abonarán en la nómina de enero.

Segundo.- En aplicación de lo previsto en el Capítulo II, punto 2.1.6 del ABG para 2007-2012, se aprueban los importes de los conceptos económicos del ABG con efectos desde el 01.01.2012, aplicando inicialmente una subida del 1,6%. Se adjuntan las tablas como Anexo II.

Y sin otros asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando los presentes en prueba de su conformidad con todo lo expuesto.

ANEXO II (Valores 2011 Rev. IPC)

ABG 2007 a 2012

CONCEPTOS ECONÓMICOS PARA EL PERÍODO:

01.01.2011 AL 31.12.2011

1. Salario Mínimo de Contratación

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MÍNIMO(€/AÑO)
Grupo II	27.201,41 €
Grupo III	24.651,30 €
Grupo IV	22.101,16 €
Grupo V	19.551,01 €

2. Salario Base:

	Córdoba	Niebla
Nomina 1 (€/mes)	869,25	886,2
Nomina 2 (€/día)	28,69	29,19

3. Antigüedad y Beneficios:

Tabla de Antigüedad y Beneficios 2011				
Años	Antigüedad			Beneficios
	%	Córdoba	Niebla	
0 - 2	0	0,00 €	0,00 €	752,82 €
2 - 4	5	609,39 €	620,02 €	790,46 €
4 - 9	10	1.218,74 €	1.240,68 €	828,07 €
9 - 14	17	2.071,86 €	2.109,18 €	880,80 €
14 - 19	24	2.924,97 €	2.977,61 €	933,48 €
19 - 24	31	3.778,08 €	3.846,13 €	986,16 €
24 - 29	38	4.631,21 €	4.714,61 €	1.038,88 €
29 - 34	45	5.484,34 €	5.583,10 €	1.091,58 €
>34	50	6.093,71 €	6.203,45 €	1.127,14 €

ANEXO II (Valores 2011 Rev. IPC)

4. Prima de Participación en Resultados:

Toneladas/año Vendidas en Mercado Nacional

Desde	Hasta	€/año
0	925.000	0,00 €
925.001	950.000	250,38 €
950.001	975.000	262,40 €
975.001	1.000.000	274,43 €
1.000.001	1.025.000	286,45 €
1.025.001	1.050.000	298,47 €
1.050.001	1.075.000	310,49 €
1.075.001	1.100.000	322,51 €
1.100.001	1.125.000	334,53 €
1.125.001	1.150.000	346,55 €
1.150.001	1.175.000	358,57 €
1.175.001	1.200.000	370,59 €
1.200.001	1.225.000	382,61 €
1.225.001	1.250.000	394,63 €
1.250.001	1.275.000	406,65 €
1.275.001	1.300.000	418,67 €
1.300.001	1.325.000	430,69 €
1.325.001	1.350.000	442,71 €
1.350.001	1.375.000	454,73 €
1.375.001	Sin límite	466,75 €

5. Seguros de Vida:

Muerte Natural	23.387,89 €
Muerte por accidente	46.775,78 €
Muerte por accidente de circulación	70.163,67 €
Incapacidad para la profesión habitual	23.387,89 €
Incapacidad absoluta y permanente	23.387,89 €

6. Aportación Mínima al Plan de Pensiones: 684,25 €

ANEXO II (Valores 2011 Rev. IPC)

7. Ayuda Escolar y de Estudios:

Edad	€/año
De 0 / 3 años	543,27 €
De 4 / 6 años	543,27 €
De 7 / 9 años	603,63 €
De 10 / 14 años	724,34 €
De 15 / 18 años	724,34 €

8. Gratificación Extraordinaria de Navidad: 503,02 €

9. Ayuda Comida: 5,54 €

10. Premios Varios:

Natalidad	79,86 € por niño
Primera Comunión	79,86 € por niño
Nupcialidad	174,74 €

Tabla De Porcentajes De Jubilación Según Sueldo Para 2011

SUELDO 2011		% JUBILACIÓN
Desde	Hasta	
0	33.828,68 €	90,00%
33.828,69 €	34.910,79 €	89,80%
34.910,80 €	36.037,25 €	89,60%
36.037,26 €	37.145,93 €	89,40%
37.145,94 €	38.245,76 €	89,20%
38.245,77 €	39.354,48 €	89,00%
39.354,49 €	40.445,42 €	88,80%
40.445,43 €	41.571,87 €	88,60%
41.571,88 €	42.689,43 €	88,40%
42.689,44 €	43.771,52 €	88,20%
43.771,53 €	44.889,11 €	88,00%
44.889,12 €	45.988,93 €	87,80%
45.988,94 €	47.097,63 €	87,60%

47.097,64 €	48.206,32 €	87,40%
48.206,33 €	49.306,16 €	87,20%
49.306,17 €	50.414,87 €	87,00%
50.414,88 €	51.514,69 €	86,80%
51.514,70 €	52.641,14 €	86,60%
52.641,15 €	53.732,10 €	86,40%
53.732,11 €	54.849,67 €	86,20%
54.849,68 €	55.940,65 €	86,00%
55.940,66 €	57.058,22 €	85,80%
57.058,23 €	58.158,04 €	85,60%
58.158,05 €	59.266,75 €	85,40%
59.266,76 €	60.357,70 €	85,20%
60.357,71 €	61.466,41 €	85,00%
61.466,42 €	62.566,24 €	84,80%
62.566,25 €	63.666,07 €	84,60%
63.666,08 €	64.774,76 €	84,40%
64.774,77€	65.901,19 €	84,20%
65.901,20 €	66.983,30 €	84,00%
66.983,31 €	69.750,61 €	83,00%
69.750,62 €	72.526,79 €	82,00%
72.526,80 €	75.373,95 €	81,00%
75.373,96 €	78052,57€ o más	80,00%

ANEXO II (Valores 2012)

ABG 2007 a 2012

CONCEPTOS ECONÓMICOS PARA EL PERÍODO 01.01.2012 AL 31.12.2012

1. Salario Mínimo de Contratación

Grupo Profesional	Salario Mínimo (€/Año)
Grupo II	27.636,63 €
Grupo III	25.045,72 €
Grupo IV	22.454,78 €
Grupo V	19.863,83 €

2. Salario Base:

	Córdoba	Niebla
Nomina 1 (€/mes)	883,16	900,38
Nomina 2 (€/día)	29,15	29,66

3. Antigüedad y Beneficios:

Tabla de Antigüedad y Beneficios 2011

Años	%	Antigüedad		Beneficios
		Córdoba	Niebla	
0 - 2	0	0,00 €	0,00 €	764,87 €
2 - 4	5	619,14 €	629,94 €	803,11 €
4 - 9	10	1.238,24 €	1.260,53 €	841,32 €
9 - 14	17	2.105,01 €	2.142,93 €	894,89 €
14 - 19	24	2.971,77 €	3.025,25 €	948,42 €
19 - 24	31	3.838,53 €	3.907,67 €	1.001,94 €
24 - 29	38	4.705,31 €	4.790,04 €	1.055,50 €
29 - 34	45	5.572,09 €	5.672,43 €	1.109,05 €
>34	50	6.191,21 €	6.302,71 €	1.145,17 €

ANEXO II (Valores 2012)

4. Prima de Participación en Resultados:

Toneladas/año Vendidas en Mercado Nacional

Desde	Hasta	€/año
0	925.000	0,00 €
925.001	950.000	250,38 €
950.001	975.000	262,40 €
975.001	1.000.000	274,43 €
1.000.001	1.025.000	286,45 €
1.025.001	1.050.000	298,47 €
1.050.001	1.075.000	310,49 €
1.075.001	1.100.000	322,51 €
1.100.001	1.125.000	334,53 €

1.125.001	1.150.000	346,55 €
1.150.001	1.175.000	358,57 €
1.175.001	1.200.000	370,59 €
1.200.001	1.225.000	382,61 €
1.225.001	1.250.000	394,63 €
1.250.001	1.275.000	406,65 €
1.275.001	1.300.000	418,67 €
1.300.001	1.325.000	430,69 €
1.325.001	1.350.000	442,71 €
1.350.001	1.375.000	454,73 €
1.375.001	Sin límite	466,75 €

5. Seguros de Vida:

Muerte Natural	24.323,40 €
Muerte por accidente	48.646,82 €
Muerte por accidente de circulación	72.970,22 €
Incapacidad para la profesión habitual	24.323,40 €
Incapacidad absoluta y permanente	24.323,40 €

6. Aportación Mínima al Plan de Pensiones: 684,25 €

ANEXO II (Valores 2012)

7. Ayuda Escolar y de Estudios:

Edad	€/año
De 0 / 3 años	551,96 €
De 4 / 6 años	551,96 €
De 7 / 9 años	613,29 €
De 10 / 14 años	735,93 €
De 15 / 18 años	735,93 €

8. Gratificación Extraordinaria de Navidad: 511,07 €

9. Ayuda Comida: 5,63 €

10. Premios Varios:

Natalidad	81,14 € por niño
Primera Comunión	81,14 € por niño
Nupcialidad	177,54 €

TABLA DE PORCENTAJES DE JUBILACIÓN SEGÚN SUELDO PARA 2012

SUELDO 2011		% JUBILACIÓN
Desde	Hasta	
0	34.369,94 €	90,00%
34.369,95 €	35.469,36 €	89,80%
35.469,37 €	36.613,85 €	89,60%
36.613,86 €	37.740,26 €	89,40%
37.740,27 €	38.857,69 €	89,20%
38.857,70 €	39.984,15 €	89,00%
39.984,16 €	41.092,55 €	88,80%
41.092,56 €	42.237,02 €	88,60%
42.237,03 €	43.372,46 €	88,40%
43.372,47 €	44.471,86 €	88,20%
44.471,87 €	45.607,34 €	88,00%
45.607,35 €	46.724,75 €	87,80%
46.724,76 €	47.851,19 €	87,60%
47.851,20 €	48.977,62 €	87,40%
48.977,63 €	50.095,06 €	87,20%
50.095,07 €	51.221,51 €	87,00%
51.221,52 €	52.338,93 €	86,80%
52.338,94 €	53.483,40 €	86,60%
53.483,41 €	54.591,81 €	86,40%
54.591,82 €	55.727,26 €	86,20%
55.727,27 €	56.835,70 €	86,00%
56.835,71 €	57.971,15 €	85,80%
57.971,16 €	59.088,57 €	85,60%
59.088,58 €	60.215,02 €	85,40%
60.215,03 €	61.323,42 €	85,20%
61.323,43 €	62.449,87 €	85,00%

62.449,88 €	63.567,30 €	84,80%
63.567,31 €	64.684,73 €	84,60%
64.684,74 €	65.811,16 €	84,40%
65.811,17 €	66.955,61 €	84,20%
66.955,62 €	68.055,03 €	84,00%
68.055,04 €	70.866,62 €	83,00%
70.866,63 €	73.687,22 €	82,00%
73.687,23 €	76.579,93 €	81,00%
76.579,94 €	79301,41€ o más	80,00%