



CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO, MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCION. AÑOS 2.011-2012

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

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

Artículo. 2. Ámbito Funcional y Personal.

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

Artículo 3. Ámbito Temporal.

La duración del presente convenio será de 2 años, a contar desde 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2012. Se prorrogará tácitamente de año en año si no mediara denuncia en el plazo que, con carácter preceptivo, establece la ley.

Artículo 4. Compensación y Absorción.

Las empresas afectadas por el presente convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en este convenio, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto, y comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en computo anual.

Artículo 5. Garantías Ad Personam.

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

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se establece la preceptiva Comisión paritaria, cuya composición, competencia y actuación se regula en el artículo 11 de la Ley de 19 de febrero de 1973, párrafo 2.º del artículo 9.º de la Orden Ministerial de 21 de enero de 1974 y artículo 25 de la Norma Sindical de 31 de enero de 1974. Se establecen como funciones específicas de la Comisión paritaria el estudio e Informe sobre la actualización de los destajos y los problemas de adaptación de las tablas de rendimiento en cada empresa. La Comisión paritaria decidirá mediante Resolución escrita los Acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los



miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados, en un plazo de diez días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, enviará el acta de la Comisión a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión paritaria el situado en Cádiz, Avda. de Andalucía 6, 4.ª planta, sede del sindicato CC.OO.

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

Capítulo II. Condiciones Económicas.

Artículo 7. Salario Base y Plus de Transportes.

Las cuantías para el año 2011, son las que figuran en el Anexo I del presente convenio

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de Enero de 2011 y para el año 2012, la comisión paritaria actualizara los conceptos retributivos que retrotraerán sus efectos a 1 de Enero de 2012.

Artículo 8. Antigüedad.

No se devengaran por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante y como consecuencia de dicho acuerdo se determina lo siguiente:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de este Convenio colectivo tuviese cada trabajador.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe proporcional a la parte de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor del Convenio, calculándose por exceso o defecto a años completos.



b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo ad personam, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose conjuntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado.

Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, no siendo susceptible de absorción o compensación.

Artículo 9. Gratificaciones Extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural que se haya devengado el salario base.

— Devengo de las pagas:

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

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

El importe de dichas pagas será de treinta días de salario base, más la antigüedad consolidada que corresponda. Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 10. Desgaste de Ropa.

La empresa proporcionará al trabajador, cada seis meses, ropa de trabajo adecuada, con la obligación por parte de éste de utilizarlas. No obstante, si se constata que algún trabajador por haber deteriorado las dos prendas necesitase otra, la empresa tendrá que dársela. De no proporcionarse la ropa de trabajo le abonará 0,56 € por día de trabajo, con la obligación en este caso por parte del trabajador de utilizar prendas adecuadas para su trabajo.

Artículo 11. Horas Extraordinarias.

Ante la general situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Sólo se realizarán horas extraordinarias cuando estas no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. En los centros de trabajo la empresa y los representantes de los trabajadores verán la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por descanso en lugar de



ser retribuida monetariamente; de no ser así, las mencionadas horas extraordinarias se abonaran todas las que se realicen.

A partir del 1 de Enero de 2003, las horas extraordinarias se abonaran al 30% sobre el valor de hora ordinaria.

Continuarán los topes legales anteriormente vigentes de realización de horas extraordinarias, calculándose el valor de hora ordinaria según la fórmula contenida en el Convenio General del Derivado del Cemento. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas.

Artículo 12. Dietas.

La cuantía mínima de las dietas será 40,26 € diarias la dieta completa y la media dieta se cifra en 14,58 €.

Artículo 13. Complemento por Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por ciento sobre su salario base.

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

Artículo 14. Complemento de Nocturnidad.

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



económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Capítulo III. Jornada de Trabajo, Vacaciones y Licencias.

Artículo 15. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, dejándose la distribución de dicha jornada a tratarse en cada empresa por separado, y fijándose su distribución entre Dirección de empresa y representantes de los trabajadores, quedándose acordado que dicha jornada se repartirá de lunes a viernes. Esta jornada en cómputo anual será de 1.736 horas de trabajo efectivo. En cada empresa, que existan turnos, se distribuirá la jornada mediante acuerdo entre Dirección y representantes legales de los trabajadores, tendiendo siempre a conseguir el más óptimo rendimiento posible. El calendario laboral para los años 2011 y 2012, figuran como anexos III Y IV al presente Convenio.

Los días señalados como fiestas locales corresponden a la ciudad de Cádiz, fiestas que serán sustituidas en cada municipio, por las que tengan en el mismo oficialmente.

No obstante, cuando la fiesta local caiga en Sábado, Domingo o festivo, se pasará al primer día siguiente que sea hábil.

La jornada intensiva de verano será de 7 horas de lunes a jueves, y de 5 horas el viernes en el año 2012 abarcara el periodo comprendido entre el 25 de junio y 31 de Agosto.

Los días lunes, martes y miércoles santos, que en 2012 son los días 2,3 y 4 de Abril la jornada será de 6 horas

No obstante del Calendario pactado, en aquellas empresas en la que se hayan disfrutados, algún puente distinto a los aquí fijados, lo compensaran con los firmados en el convenio. Todo esto con el objeto de que las horas anuales de cada trabajador sean de 1.736 horas al año.

Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal incluido en este convenio. En el seno de cada empresa se podrá pactar



su disfrute en diferentes períodos, uno de quince días ininterrumpidos y el resto de mutuo acuerdo, en periodos no inferiores a siete días. El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha en que comience a disfrutarlo.

Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a las horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias (julio y diciembre), plus familiar, plus distancia y transporte y dietas. De igual forma se liquidarán en caso de baja voluntaria, despido o cualquier otra causa de cese en la empresa. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutado, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho de disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquella superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato. Las empresas establecerán la distribución del periodo vacacional de sus trabajadores, comunicándoselo a éstos con, al menos, un mes de antelación para que, en caso de desacuerdo, se proceda a presentar las reclamaciones correspondientes.

Artículo. 17. Licencias.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días hábiles en caso de nacimiento o adopción de hijos/as.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos y padres políticos.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de padres, cónyuges o hijos.
- Dos días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización de hermanos o nietos.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.



— Un día natural en caso de fallecimiento de tíos/as carnales.

Cuando para estos acontecimientos con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia, se aumentará en dos días más. Ampliándose a otros dos días más, que no serán retribuidos cuando el desplazamiento sea al extranjero.

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

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

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

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

Capítulo IV. Ayudas Asistenciales.

Artículo 18. Premio de Natalidad.

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

Artículo 19. Ayuda a Minusválidos.

Las empresas abonarán a aquellos productores que tuviesen hijos minusválidos la cantidad de 35,13 € mensuales por cada hijo que tuvieran en esa situación, previa justificación oficial de ese estado. Esta justificación será la necesaria para que se le abone la ayuda establecida por la Seguridad Social.

Artículo 20. Indemnizaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir Indemnizaciones complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, que a tal efecto las Empresas se obligan a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo que cubra las contingencias que a continuación se indican y en las cuantías que para cada una de ellas se especifican:





A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el capital garantizado ascenderá a 2.479 €.

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

Años 2.011 y 2.012: 50.000 Euros.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente. La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores es a los 30 días de la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

Artículo 21. Ayuda Escolar.

En concepto de ayuda escolar, las empresas abonarán la cantidad de 56,86 € el día 1 de septiembre a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (entendiéndose por dicha edad entre los 4 y los 16 años). Esta cantidad es fija y única para cada productor, y no se percibirá en razón del número de hijos del productor, sino sólo por el hecho de tener hijos en edad escolar, sea cual sea el número de estos.

Artículo 22. Jubilación.

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

Artículo 22Bis. Premio de Permanencia.

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

Artículo 23. Enfermedad o Accidente de Trabajo.

En caso de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la empresa, ésta abonará al productor la

diferencia entre la indemnización correspondiente a cada situación y el 100 por ciento de su base de cotización, desde el primer día de la baja.

Cuando se habla de base de cotización se excluye de ésta la prorrata de las pagas extraordinarias, con la intención de que el trabajador en esta situación las perciba íntegramente en el momento en que se abonen al resto del personal. Los productores en situación de baja por cada uno de los conceptos antes enunciados vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento médico, por médicos designados por la empresa, cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento perderá el derecho a percibir la diferencia entre indemnización legal correspondiente y su base de cotización. Así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente.

Todo trabajador que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrida en un servicio a la empresa, quede inválido o incapacitado total o parcialmente para su trabajo habitual, tendrá derecho preferente a ocupar en dicha empresa aquellos puestos de trabajo cuyas facultades le permitan desempeñar.

Capítulo V. Varios.

Artículo 24. Recibos de Salarios.

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

Artículo 25. Sistema de Retribución.

Cuando las empresas consideren conveniente implantar para mayor simplificación el sistema de retribución global podrán hacerlo abonando el importe líquido de la hora a lo que resulta de la aplicación de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio, bien entendido que en este importe no irán incluidas las gratificaciones extraordinarias, que se abonarán íntegramente en las fechas

reglamentarias.

Artículo 26. Representación Colectiva.

Se estará a lo establecido en el capítulo XII del V Convenio colectivo general del sector, en sus artículos 79 al 85, ambos inclusive.

Artículo 27. Seguridad, Salud y Medioambiente en el Trabajo.

En esta materia se aplicara lo establecido en Capítulo X del V Convenio colectivo general y aquello que determine la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal,

Artículo 28. Tablas de Rendimiento.

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

Artículo 29. Destajos.

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

Artículo 30. Contratación.

Se estará a lo regulado en el capítulo IV del V Convenio Colectivo General del Sector, en sus artículos 16 al 24, ambos inclusive.

Artículo 31 Cláusulas de Descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida. Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para el

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

Disposición Final

Primera.-Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, según anexo V, y conforme a lo establecido en el Convenio General del Sector. Teniendo los efectos económicos desde el 1 de Enero de 2.011. Si se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

ANEXO I. TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE CADIZ. AÑO 2011

GRUPO	NIVEL	S. BASE 2011
I	II	68,30
II	III	49,28
	IV	49,28
	V	49,28
III	VI	43,52
	VII	43,52
IV	VIII	40,28

V	IX	39,51
VI	X	38,46
VII	XI	38,25
VIII	XII	37,82

CONTRATOS FORMATIVOS

1º AÑO	27,56	28,09	28,53
2º AÑO	26,21	26,71	27,12

EL PLUS DE TRANSPORTE PARA TODAS LAS CATEGORIAS ASCENDERA A LA CANTIDAD DE 3,96 €

ANEXO II. TABLAS DE RENDIMIENTOS

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

Rendimiento/dia_x_5_dias

Rendimiento/hora = -----

40_ horas/semana

A todos los efectos dichos rendimientos aseguran la producción equivalente al salario/ base/Convenio, que todas las empresas afectadas vienen obligadas a pagar. La reiteración en la producción por debajo de los niveles o rendimientos que se establecen, se considerará como disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento del trabajo, considerada como falta muy grave en el punto 17, artículo 157 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Se especifica asimismo, que si entre productores y empresas existen acuerdos formales (verbales o por escrito) que mejoran lo pactado actualmente, en cuanto a salarios o rendimientos, estos acuerdos deben ser respetados por ambas partes. Toda producción por encima de estos rendimientos, dará derecho a percepciones a primas o incentivos, previo pacto particular en cada empresa entre la Dirección y los productores de la misma. Dicha mayor producción a prima o incentivo, se considerará en todo caso voluntaria por parte del trabajador. Pero como se indica en el apartado anterior, una vez establecido el acuerdo obliga por igual a ambas partes.

Nota. En todos los casos que se especifican a continuación, aquellos operarios que para su trabajo tengan asignada una máquina, la limpiarán y engrasarán a la terminación de su jornada, dejándola en condiciones para iniciar su trabajo en la jornada siguiente. 50. Industrias de viguetas pretensadas.

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

b) Fabricación con máquinas ponedoras continuas. Las naves para este tipo de fabricación, están dotadas de pistas con raíles por donde se desplazan las ponedoras, máquinas estibadoras, máquinas tronzadoras, carros de transportes para viguetas y hormigón, lanzacables, equipos hidráulicos de tensado, etc.

También están dotadas de puentes grúa para movimiento y transporte de máquinas y enseres dentro de las naves. Los perfiles y perantes de las viguetas pretensadas, normalmente oscilan entre 10 y 24 centímetros. Dado el proceso de fraguado es el que marca en proceso de producción, normalmente se toma a la hora de determinar los rendimientos el tiempo de moldeo, como tiempo total del proceso por ser el más largo. El equipo de operarios de una planta normal para producción de viguetas por este procedimiento, lo componen;

Un maquinista, cuya misión es vigilar el moldeo y alimentación de la máquina ponedora.

Un operario en la planta de hormigón cuya misión consiste en la elaboración del hormigón, durante el moldeo y ayudar al maquinista al comienzo del proceso a instalar la máquina ponedora en principio de pista.

Dos operarios para realizar las operaciones de estirado (mediante máquina lanzacables) de los alambres que conforman las armaduras de las viguetas. Tensado de dichos alambres con los equipos hidráulicos. Colocación de estribos mediante máquinas estibadoras.

Confeccionar estribos, mediante las máquinas de estribos (normalmente automáticas).

Un operario en la máquina tronzadora, cuya misión es la de cortar las viguetas en pista y mediante puente grúa sacarlas a cabecera o lateral de nave. Al mismo tiempo que marca las vigas.

La velocidad normal de las máquinas ponedoras oscila entre un metro y metro y medio por minuto. Instalación de máquina, quince minutos por operación. Limpieza de máquina, treinta minutos por operación. Una vigueta media para una luz de 4 metros, tiene 4 alambres. Las máquinas del mercado, tienen 6, 8, 10 o 12 bocas o filas de vigueta. Con lo que el rendimiento depende de la longitud de las bancadas y del número de bocas.

Rendimiento por jornada normal sin ave a los operarios, en metros lineales por operario y día:

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

Dado que las instalaciones tienen características distintas, los tiempos en que están basados estos rendimientos deberán demostrarse y estar operarios y empresa de acuerdo. 60. Ferrallado y piezas especiales. En aquellas industrias donde se elabora la ferralla, es muy variable entre lo tradicional y los modernos sistemas automáticos para doblado y soldadura, por ello y dada la variedad del sector nos remitimos a los acuerdos pactados privadamente entre empresas y operarios. Lo mismo ocurre en cuanto a la fabricación de piezas especiales de hormigón y que no se hacen grandes series, por su variedad y complejidad nos remitimos a los acuerdos pactados privadamente entre empresas y operarios.

70. Viguetas armadas de celosía vista.

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

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

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

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

Central de hormigonado, que suministra a una o varias máquinas	1 operario
--	------------

Múltiple automática 30 x 150 Fleximatic o similares	1 operario
Simple automática 50 x 125Vihymatic GT o similares	1 operario
Semiautomática 125 x 125Vihymatic o similar	2 operarios
Ponedoras de grandes diámetros	3 operarios

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

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

Nota.

—Las funciones a realizar por los operarios de las máquinas de tubos son las siguientes:

- Cuidar durante la producción del buen funcionamiento de las máquinas y útiles.
- Solicitar a la central de hormigonado, el necesario para evitar tiempos muertos, y si la máquina es ponedora, transportar el hormigón desde la central hasta ella.
- Colocar las anillas base.
- Retirar trasladando el tubo desde la máquina, hasta su aparcamiento de fraguado.

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

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

Central de hormigonado, que suministra a uno o varios puestos: 1 operario

Puesto del ovoide: 3 o 4 operarios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Producto	Operarios	Puestas	Bocas	Producción u./semana
Bovedillas 70 x 16 x 25.....	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bovedillas 70 x 20 x 23.....	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bovedillas 70 x 20 x 25.....	3	1.320 por sem.	10	13.200
Bovedillas 70 x 17 x 23.....	3	1.513 por sem.	14	21.182
Bloques 40 x 20 x 20.....	3	1.375 por sem.	18	24.750
Bloques 40 x 20 x 20.....	3	1.513 por sem.	12	18.156
Bloques 40 x 20 x 12.....	3	1.375 por sem.	18	24.750

Forjado reticular:

Bloques 60 x 30 x 27.....	3	1.458 por sem.	6	8.748
Bloques 70 x 30 x 26.....	3	1.458 por sem.	6	8.748
Bloques 60 x 30 x 25.....	3	1.513 por sem.	8	12.104
Bloques 60 x 30 x 22.....	3	1.513 por sem.	8	12.104
Bloques 70 x 25 x 26.....	3	1.513 por sem.	8	12.104
Bloques 60 x 30 x 20.....	3	1.430 por sem.	10	14.300
Bloques 60 x 30 x 18.....	3	1.430 por sem.	10	14.300
Bloques 60 x 20 x 26.....	3	1.430 por sem.	10	14.300
Bloques 60 x 30 x 15.....	3	1.540 por sem.	10	15.400
Bloques 70 x 17 x 26.....	3	1.540 por sem.	10	15.400
Bloques 60 x 30 x 15.....	3	1.540 por sem.	12	18.480
Bloques 70 x 17 x 26.....	3	1.540 por sem.	12	18.480

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

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

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

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

— Retirar los moldes colocarlos en nueva posición de llenado.

— Destruir piezas eventualmente defectuosas, y aprovechar el hormigón paleándolo



a la nueva posición del molde.

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

c) Bordillos: Se miden en unidades por semana:

Central de hormigonado 1 operario
Puesto de ejecución bordillo 3 operarios

Producto	Operarios	Producción unidades
Bordillo 50 x 25 x 12	3	4.125
Bordillo 50 x 15 x 15	3	4.125
Bordillo 70 x 35 x 15	3	2.090
Bordillo 50 x 40 x 35	3	2.090

Nota.—Las funciones a realizar por los operarios, son idénticas a las especificadas para los ovoides.

Cortadora y biseladora de rodapiés:

Rodapiés de 6,5 x 40 cortado, rebajado, biselado y metidos en cajas de cartón:
1 operario: 450 M/L día

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

Industrias del terrazo.

Prendas Ocean 650 y 850 con extramatric:

ANEXO III. CALENDARIO LABORAL AÑO 2011 DERIVADOS DEL CEMENTO.
CUADRO HORARIO VIGENTE DESDE EL 1 ENERO AL 31 DICIEMBRE 2011

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

Los días señalados como fiestas locales corresponde a la ciudad de Cádiz, fiestas que seran sustituidas en cada municipio por las que tengan en el mismo oficialmente.

No obstante, cuando la fiesta local caiga en Sábado, Domingo o Festivo, se pasaran al primer día siguiente que sea habil.

La distribución de este calendario se podra modificar, cuando existan turnos en la empresa, acordando otro con el representante de los trabajadores, antes del mes de Mayo.

F= Fiesta FL= Fiesta Local P= Jornada no laboral S= Sábado D= Domingo

ANEXO IV. CALENDARIO LABORAL - AÑO 2012 DERIVADO DEL CEMENTO.

CUADRO HORARIO VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DICIEMBRE 2012

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

Los días señalados como fiestas locales corresponden a la ciudad de Cádiz, fiestas que seran sustituidas en cada municipio por la que tengan en el mismo oficialmente.

No obstante, cuando la fiesta local caiga en Sábado, Domingo o Festivo, se pasaran al primer día siguiente que se habil.

La distribución de este calendario se podra modificar, cuando existan turnos en la empresa, acordando otro con el representante de los trabajadores, antes del mes

F=Fiestas FL= Fiesta Local Cádiz P=Jornada no laboral S=Sábado D=Domingo

ANEXO V. Clasificación Profesional.

Tabla Orientativa

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR. HH. Director Producción	

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