

## **CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ANDALUCÍA, S.A. Y SUS TRABAJADORES EN LOS CENTROS DE CÓRDOBA PARA 2005**

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la representación legal de la empresa Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción para Andalucía S.A. (COSMOS) y sus trabajadores del centro de trabajo en Córdoba, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el R.D. 4.043/1982, 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 11/ 2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

### **A C U E R D A**

Primero.— Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 26 de septiembre de 2005.— El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A.

(Fábrica de Córdoba) para 2005

Asisten:

— Por los trabajadores (Comité de Empresa): Gregorio Huertas, Rafael Seco, Rafael Molero, Bernardo José Abad, Pablo Adarve, Delfín Fernández, Miguel Macías y Rafael Plaza.

— Por la Dirección: Miguel Rodríguez y Francisco Castillo Barrera.

Asuntos tratados:

En la Factoría de Córdoba, de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A., siendo las 12'30 horas del día 22 de junio de 2005, se reúnen las personas citadas en el encabezado con el fin de proceder a la

constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. (Fábrica de Córdoba), para 2005, lo cual llevan a efecto conforme a los siguientes:

#### ACUERDOS

Primero.- Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. (Fábrica de Córdoba), para 2005.

Segundo.- La Comisión estará formada por la representación de la parte empresarial que se relaciona en el encabezado y de la parte social por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa, igualmente relacionados en el encabezado. Dichas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de sus respectivos asesores externos.

Tercero.- Ambas representaciones se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar el precitado Convenio, y por ello, como interlocutores válidos, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- Actuará como Secretario de la Comisión Negociadora, a efectos del levantamiento de las correspondientes actas don Bernardo José Abad.

Quinto.- Se celebrarán tantas reuniones como sea necesario hasta alcanzar un acuerdo. Las reuniones periódicas se convocarán al finalizar cada una de ellas.

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

Hay varias firmas.

Acta de Acuerdos de la Comisión Negociadora del Convenio

Colectivo de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. (Fábrica de Córdoba), para 2005

ASISTEN:

Por los trabajadores (Comité de Empresa):

Gregorio Huertas

Rafael Saco

Rafael Molero

Bernardo José Abad

Pablo Adarve

Delfín Fernández

Miguel Macías

Rafael Plaza

Por la Dirección:

Miguel Rodríguez del Río

Francisco Castillo Barrena

ASUNTOS TRATADOS:

En la Factoría de Córdoba, de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A., siendo las 12´30 horas del día 8 de julio de 2005, se reúnen las personas citadas en el encabezado con el fin de proceder a la firma de los acuerdos del Convenio Colectivo de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. (Fábrica de Córdoba), para 2005, lo cual llevan a efecto conforme a los siguientes:

#### ACUERDOS

Primero.- Dar por finalizadas las negociaciones del Convenio Colectivo de la Sociedad de Cementos y Materiales de Construcción de Andalucía, S.A. (Fábrica de Córdoba), para 2005.

Segundo.- Aprobar por unanimidad de los componentes de la Comisión Negociadora el texto definitivo del mismo, que figura como anexo.

Tercero.- Remitir el citado texto a la Autoridad Laboral para su Registro y Depósito y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL correspondiente. Para la realización de estas tareas se faculta a don Pablo Adarve Fernández. y sin otros asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando una representación de cada parte en prueba de su conformidad con todo lo expuesto.

Hay varias firmas.

### **CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ANDALUCÍA, S.A. Y SUS TRABAJADORES EN LOS CENTROS DE CÓRDOBA PARA 2005**

#### **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, SOCIEDAD ANÓNIMA en sus centros 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 2005.

Su duración será la del año 2005, finalizando su vigencia el último día laboral de dicho año, 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 XI).

### **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 practica, serán consideradas globalmente en computo anual.

El presente Convenio será nulo y quedara 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**

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

D. Miguel Rodríguez del Río

D. Fracisco Castillo Barrera

D. Francisco José Ros Ruiz

D. Pablo Adarve Fernández

D. Miguel Macías Chávez

D. Bernardo José Abad Martínez

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 2,6%. 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 2005 será de 23,3093 euros/día para la nómina 2, cobrados en 485 días (365 más 4 pagas extras de 30 días) y de 706,57 euros/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 2005**

| AÑOS  | %ANTIGÜEDAD | ANTIGÜEDAD     | AÑO BENEFICIOS |
|-------|-------------|----------------|----------------|
| 0- 2  | 0%          | 0,00 euros     | 611,92 euros   |
| 2- 4  | 5%          | 495,33 euros   | 642,53 euros   |
| 4- 9  | 10%         | 990,64 euros   | 673,09 euros   |
| 9-14  | 17%         | 1.684,09 euros | 715,95 euros   |
| 14-19 | 24%         | 2.377,55 euros | 758,78 euros   |
| 19-24 | 31%         | 3.071,00 euros | 801,60 euros   |
| 24-29 | 38%         | 3.764,47 euros | 844,45 euros   |
| 29-34 | 45%         | 4.457,92 euros | 887,28 euros   |
| >34   | 50%         | 4.953,25 euros | 916,19 euros   |

## Artículo 10. Revisión Salarial

Se garantizan 0,5 puntos por encima del IPC real resultante. Por tanto, en caso de que el IPC real del año 2005 experimente un incremento superior al 2,1% se efectuará una revisión salarial con efectos al 1 de enero de 2005, 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 1.760 horas de trabajo para 2005, 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 registrá en función del índice de absentismo de la Fábrica calculado según la siguiente fórmula:

(Días de baja por enfermedad - L.E. ) x 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 Listaría, 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 quiere 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 2005 dicho cómputo será de 1.760 horas.

Para 2006, la jornada anual será de 1.760 horas.

La jornada se calculará en base al calendario laboral y a los días de vacaciones, que serán de 25 días laborales.

Entendiéndose que el calendario laboral se computa desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre. Para 2005, y según el calendario laboral de la Comunidad Autónoma Andaluza, el cómputo de 1.760 horas supone la realización de 2 días de descanso al margen de los 25 días de vacaciones, sin que ello sirva de precedente a efectos de consolidación para Convenios posteriores.

El 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 2005, 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 25 días laborables. La Empresa tendrá la facultad de fijar 12 días de vacaciones a todo el personal.

Dicha facultad deberá comunicarse antes del 30 de marzo.

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

No podrán 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 12 días facultativos, disfrutará las vacaciones a partir del 1 de mayo, de forma rotativa año a año. Si la empresa fijara el período de 12 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 2005:

- Jornada laboral anual..... 1.760 horas
- 14 fiestas abonables..... 112 horas
- 25 días de vacaciones..... 200 horas
- TOTAL COCIENTE..... 2.072 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 1.760 de trabajo al año (siendo dicho número de horas válido solamente para 2005), las que se produzcan como consecuencia de trabajar más de 22 jornadas por cada 28 días naturales, contados a partir del último día de cada descanso previo a la modificación 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, solo 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 55,11 euros, 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 55,11 euros 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 IX

## **Capítulo V Primas**

### **Artículo 23. Prima De Participación En Resultados**

Se establece una prima de participación en resultados en función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año 2005 por las fábricas de Córdoba y Niebla, de conformidad con la siguiente tabla:

| <b>Desde</b> | <b>Hasta</b> | <b>Euros/año</b> |
|--------------|--------------|------------------|
| 1.100.001    | Sin límite   | 324,53 euros     |
| 1.075.001    | 1.100.000    | 312,51 euros     |
| 1.050.001    | 1.075.000    | 300,49 euros     |
| 1.025.001    | 1.050.000    | 288,47 euros     |
| 1.000.001    | 1.025.000    | 276,45 euros     |
| 975.001      | 1.000.000    | 264,43 euros     |
| 950.001      | 975.000      | 252,40 euros     |
| 925.001      | 950.000      | 240,38 euros     |

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 registrará 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 2005 de 96.644,55 euros 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 fca.

Córdoba

En el nº de personas se incrementará con las personas de Cementos Andalucía procedentes de SCMCA (Córdoba).

11º) Las cantidades de las partes proporcionales retenidas por absentismos, según el punto 8, 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 N.º 1

| Periodo |        | máximo trimestral |           | máximo acum año |           | Euros (euros)   |
|---------|--------|-------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|
| Del     | al     | accidentes        | jornadas  | accidentes      | Jornadas  | De premio       |
| 24-dic  | 23-mar | 0                 | 0         | 0               | 0         | 24.161,17 euros |
| 24-dic  | 23-mar | 3                 | 90        | 3               | 90        | 20.459,16 euros |
| 24-dic  | 23-mar | 6                 | 180       | 6               | 180       | 13.638,93 euros |
| 24-dic  | 23-mar | 7 ó más           | 181 ó más | 7 ó más         | 181 ó más | 0,00 euros      |
| 24-mar  | 23-jun | 0                 | 0         | 7               | 185       | 24.161,17 euros |
| 24-mar  | 23-jun | 3                 | 90        | 10              | 275       | 20.459,16 euros |
| 24-mar  | 23-jun | 6                 | 180       | 13              | 365       | 13.638,93 euros |
| 24-mar  | 23-jun | 7 ó más           | 181 ó más | 14 ó más        | 366 ó más | 0,00 euros      |
| 24-jun  | 23-sep | 0                 | 0         | 14              | 370       | 24.161,17 euros |
| 24-jun  | 23-sep | 3                 | 90        | 17              | 460       | 20.459,16 euros |
| 24-jun  | 23-sep | 6                 | 180       | 20              | 550       | 13.638,93 euros |
| 24-jun  | 23-sep | 7 ó más           | 181 ó más | 21 ó más        | 551 ó más | 0,00 euros      |
| 24-sep  | 23-dic | 0                 | 0         | 21              | 555       | 24.161,17 euros |
| 24-sep  | 23-dic | 3                 | 90        | 24              | 645       | 20.459,16 euros |
| 24-sep  | 23-dic | 6                 | 180       | 27              | 735       | 13.638,93 euros |
| 24-sep  | 23-dic | 7 ó más           | 181 ó más | 28 ó más        | 736 ó más | 0,00 euros      |

## 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 X 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 98,41 euros.

## 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 2005 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                        | 0,2885 euros  |
| Mecánicos                                 | 0,1469 euros  |
| Eléctricos                                | 0,1025 euros  |
| Ensayadores Físicos                       | 0,1025 euros  |
| Canteras- Puesta en Parque                | 0,1025 euros  |
| Brigada                                   | 0,1025 euros  |

El personal mensual percibirá este plus, siendo su cuantía de 24,27 euros/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 2005 será de 23,10 euros.

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:

$$\frac{\text{Valor plus al mes} \times 12 \text{ meses}}{\text{-----}} = \frac{23,1054 \text{ euros} \times 12}{\text{-----}} = 0,0950 \text{ euros}$$

$$\text{(nº días año: 7 )} \times 56 \text{ horas} \qquad \text{(365 : 7) } \times 56$$

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 0,99 euros por día de trabajo en concepto de tomar el bocadillo 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:

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

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 |                  |
| De 0 a 3 años =                | 441,59 euros/año |
| De 4 a 6 años =                | 441,59 euros/año |
| De 7 a 9 años =                | 490,66 euros/año |
| De 10 a 14 años =              | 588,78 euros/año |

|                   |                  |
|-------------------|------------------|
| De 15 a 18 años = | 588,78 euros/año |
|-------------------|------------------|

Los mayores de 18 años y hasta 21, que estén realizando FP, COU, BUP o ESO = 588,78 euros/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.
- \* Escuela oficial de Idiomas.
- \* Técnico Superior Salud ambiental
- \* Técnico Superior o intermedio de Prevención de Riesgos Laborales; la Empresa, en última instancia, tendrá la potestad de elegir el centro que considere más oportuno para la impartición de estas titulaciones.



### **Artículo 34. Préstamos Al Personal**

Existen dos tipos de préstamos: Préstamos por razones personales o familiares y préstamos para vehículos.

Préstamos por razones personales o familiares.

La cuantía máxima del préstamo será de 2.234,54 euros amortizables en 12 meses, teniendo preferencia a la hora de la concesión los que no lo hayan solicitado nunca, o que haga más de 12 meses que lo amortizaron. El límite global de éste fondo será de 44.692,79 euros.

Préstamos para vehículos.

El límite global será de 29.793,84 euros. El plazo de amortización será de 24 pagas y el importe máximo por préstamo de 3.720,86 euros.

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 ésta 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.

Tanto los préstamos de vehículos como los de asuntos personales o familiares, 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.

A todos los préstamos de la clase que sean, siempre que superen las cien mil pesetas de cuantía se les hará un seguro, que abonará el interesado junto a la 1ª amortización.

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.

Tanto para los préstamos por razones personales como para vehículos, 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 2005, 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 27.684,41 euros y el 80% para sueldos de 63.875,94 euros o más, conforme se indica en la tabla adjunta (ANEXO XII).

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 2005, podrá jubilarse con las condiciones de la tabla.

### **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 2.005 , por el total de ambos conceptos se abonarán 408,87 euros/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 2005, el importe será de 4,50 euros/día trabajado.

- Supermercado:

A todo el personal en activo se abonará mensualmente 27,61 euros 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 24,56 euros 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 52,78 euros mensuales como complemento de transporte.

- Premio de nupcialidad:

A petición del interesado, la Empresa abonará la cantidad de 142,04 euros en concepto de nupcialidad por una sola vez.

- Premio de natalidad:

A petición del interesado, la Empresa abonará un premio de 64,91 euros por nacimiento o adopción de hijo de empleado.

- Premio Primera Comunión:

A petición del interesado, la Empresa abonará un premio de 64,91 euros 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 (Habrà 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 Explotacion 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

euros y 3.765,32 euros año respectivamente, para 2003, con carácter de no pensionable cobrándose en periodos de vacaciones y absentismo, según norma de mensualización de pluses.

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 1990 actualizado.

## 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 2005**

1. CANTERAS, ENSACADORA, BASCULA, TECNICOS 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 Bascula.

- Técnicos de Laboratorio.

- Controlador de accesos.

JORNADA:

- Será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2005 dicho cómputo será de 1.760 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

**VACACIONES:**

- 25 días laborables, pudiendo fijar la Empresa 12 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.

**JORNADA:**

- Será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2005 dicho cómputo será de 1.760 horas.

**HORARIO:**

- De 6,00 a 14,00 ó de 14,00 a 22,00

**DESCANSO SEMANAL:**

- Sábados, domingos y festivos

**VACACIONES:**

- 25 días laborables, pudiendo fijar la Empresa 12 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 2005 dicho cómputo será de 1.760 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 1.760 horas/año, que corresponden a 2005.

##### **VACACIONES:**

- 25 días laborables, pudiendo fijar la empresa 12 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 12 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 2005 dicho computo será de 1.760 horas



**HORARIO:**

- Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, de 8,00 a 13,30 y de 15,00 a 18,00.

- Del 1 de junio al 30 de septiembre, de 8,00 a 15,00.

**DESCANSO SEMANAL:**

- Sábados, domingos y festivos.

**VACACIONES:**

- 25 días laborables, pudiendo fijar la empresa 12 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 8,00 a 13,30 y de 14,30 a 17,30 h.

- 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 2005 dicho cómputo será de 1.760 horas.

**HORARIO:**

De 7 a 15 horas de lunes a viernes.

**DESCANSO SEMANAL:**

Sábados, domingos y festivos. Excepto engrasadores que descansan viernes y sábados ó sábados y domingos alternadamente.

## **VACACIONES:**

25 días laborales, pudiendo fijar la empresa 12 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 periodos de menos de 5 días laborales.

## **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**

##### **1.1 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 euros/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.

Córdoba, 3 de diciembre de 2001.

### **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 2002.

### **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 guarida 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 vienes 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 euros/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 euros 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 euros/año por todos los conceptos a partir de la fecha del presente acuerdo. Córdoba, 14 de junio de 2002.

## ANEXO IX

### PLUS NOCTURNO EXPLOTACIÓN MÍNIMO AÑO 2005

| CATEGORÍA | VALOR DÍA (?) |
|-----------|---------------|
| GRUPO 1   | 13,4589       |
| GRUPO 2   | 12,0751       |
| GRUPO 3   | 11,7660       |
| GRUPO 4   | 11,5805       |
| GRUPO 5   | 11,3330       |
| GRUPO 6   | 11,1166       |
| GRUPO 7   | 10,9542       |
| GRUPO 8   | 10,7920       |

|          |         |
|----------|---------|
| GRUPO 9  | 10,4517 |
| GRUPO 10 | 9,8720  |
| GRUPO 11 | 9,8720  |

### PLUS NOCTURNO MANTENIMIENTO

#### MÍNIMO AÑO 2005

| CATEGORÍA    | VALOR DÍA (?) |
|--------------|---------------|
| OFIC.1º A1   | 13,1421       |
| OFIC.1º A2   | 12,8793       |
| OFIC.1º B1   | 12,7169       |
| OFIC.1º B2   | 12,4540       |
| OFIC.2º A1   | 12,1834       |
| OFIC.2º B1   | 11,9283       |
| OFIC.2º B2   | 11,6887       |
| OFIC.2º B3   | 11,5419       |
| OFIC.3º A    | 11,4644       |
| OFIC.3º B    | 11,2016       |
| OFIC.3º C    | 11,0548       |
| ESPECIALISTA | 11,0007       |
| PEÓN A       | 10,8228       |

### 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

- El operario recibirá un "Plus de Llamada" de 9,11 euros en el día laboral y de 13,64 euros en día de descanso.
- 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.
- 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 ó 11 horas y media seguidas, además de lo dicho en el punto a), se abonarán 2,68 euros 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: | 13,78 euros |
| - Por 10 horas de intervalo: | 27,56 euros |
| - Por 9 hora de intervalo:   | 41,38 euros |

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 110,28 euros 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 12,35 euros.

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 12,35 euros.

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, por que 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 2005 | JUBILACIÓN |         |
|-------------|------------|---------|
| 27.648,41 ? | o menos    | 90,00 % |
| 28.569,97 ? | o menos    | 89,80 % |
| 29.491,81 ? | o menos    | 89,60 % |
| 30.399,15 ? | o menos    | 89,40 % |
| 31.299,21 ? | o menos    | 89,20 % |
| 32.206,54 ? | o menos    | 89,00 % |
| 33.099,35 ? | o menos    | 88,80 % |
| 34.021,20 ? | o menos    | 88,60 % |
| 34.935,78 ? | o menos    | 88,40 % |
| 35.821,32 ? | o menos    | 88,20 % |
| 36.735,94 ? | o menos    | 88,00 % |
| 37.636,00 ? | o menos    | 87,80 % |
| 38.543,31 ? | o menos    | 87,60 % |
| 39.450,65 ? | o menos    | 87,40 % |

|             |         |         |
|-------------|---------|---------|
| 40.350,72 ? | o menos | 87,20 % |
| 41.258,05 ? | o menos | 87,00 % |
| 42.158,11 ? | o menos | 86,80 % |
| 43.079,97 ? | o menos | 86,60 % |
| 43.972,78 ? | o menos | 86,40 % |
| 44.887,37 ? | o menos | 86,20 % |
| 45.780,18 ? | o menos | 86,00 % |
| 46.694,77 ? | o menos | 85,80 % |
| 47.594,84 ? | o menos | 85,60 % |
| 48.502,17 ? | o menos | 85,40 % |
| 49.394,97 ? | o menos | 85,20 % |
| 50.302,30 ? | o menos | 85,00 % |
| 51.202,37 ? | o menos | 84,80 % |
| 52.102,44 ? | o menos | 84,60 % |
| 53.009,77 ? | o menos | 84,40 % |
| 53.931,63 ? | o menos | 84,20 % |
| 54.817,17 ? | o menos | 84,00 % |
| 57.081,86 ? | o menos | 83,00 % |
| 59.353,80 ? | o menos | 82,00 % |
| 61.683,84 ? | o menos | 81,00 % |
| 63.875,94 ? | o más   | 80,00 % |

## ANEXO XII

ACUERDO BASE GENERAL ESTABLECIDO ENTRE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL COMITÉ INTERCENTROS, Y LA SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ANDALUCÍA, S.A. PREVIO A LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SUS CENTROS EN LOS AÑOS 2004, 2005 Y 2006.

Reunidos en Córdoba, la Comisión Negociadora del Comité Intercentros y la Representación de la Dirección General de SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ANDALUCÍA, S.A., se ha llegado a los siguientes acuerdos.

Por parte del Comité Intercentros, han asistido las personas que figuran a continuación con legitimidad y representatividad suficientes para actuar en nombre de todos los Centros acogidos a este A.B.G.

Por parte de SOCIEDAD DE CEMENTOS Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE ANDALUCÍA, S.A., con legitimidad y representatividad suficientes para llevar a



cabo la negociación, las personas que también figuran seguidamente.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL COMITÉ INTERCENTROS

Sres.:

PABLO ADARVE FERNÁNDEZ

BERNARDO ABAD MARTÍNEZ

MIGUEL MACÍAS CHÁVEZ

ÁNGEL PÉREZ GARCÍA

PEDRO BARRERA CRUZ

REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Sres.:

MIGUEL RODRÍGUEZ DEL RÍO

ÁNGEL SUAREZ CASTRO

LUIS ARAGÓN CALVO

El día 25 de mayo de 2004, una y otra parte llegan a los acuerdos a continuación señalados.

### **Capítulo 1. Disposiciones Generales**

1.1. Las representaciones del C.I. y de la Dirección de la Empresa declaran su propósito de colaboración y buen entendimiento para alcanzar objetivos que favorezcan la mejora de la productividad en la Empresa, a fin de conseguir con ellos 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 para este objetivo, como para la Política de Empleo, la participación de los Comités tal y como se recoge en Convenios y legislación vigente.

1.2. Estos acuerdos se plasmarán en Convenios Colectivos a nivel de Centro, susceptibles de homologación, o quedarán como acuerdos internos entre las partes, según convengan entre sí.



Los Convenios de cada Centro, se adecuarán a lo pactado en estos acuerdos y sus anexos.

1.3. Queda entendido y aceptado por las partes que aquellos casos o circunstancias que no se recojan en el presente Acuerdo Base o en los Convenios a nivel de Centros, se regularán por lo previsto en la normativa legal vigente.

1.4. VIGENCIA.- Los acuerdos aquí expuestos tendrán validez desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006, ambos incluidos, señalándose, por tanto, el carácter retroactivo de los mismos al 1 de enero de 2004. La vigencia de estos acuerdos se extiende hasta el 31 de diciembre de 2006.

1.5. Se mantendrán en líneas generales las redacciones del año precedente en los Convenios de los Centros, salvo en aquellos puntos acordados entre las respectivas Direcciones y Comités de Centros. Así como lo acordado en el Anexo del Convenio.

## **Capítulo 2. Percepciones Económicas**

2.1. El aumento salarial será:

2.1.1. Para el año 2004 del 3,0 % de aplicación general.

2.1.2. Para el año 2005 de 0,6 puntos por encima del IPC previsto para dicho año.

2.1.3. Para el año 2006 de 0,7 puntos por encima del IPC previsto para dicho año.

### **2.2. Revisión salarial:**

2.2.1. Para el año 2004, se garantizan 0,5 puntos por encima del IPC real resultante. Por tanto, en caso de que el IPC real del año 2004 experimente un incremento superior al 2,5 %, se efectuará una revisión salarial con efectos al 1 de enero de 2004, equivalente al exceso sobre dicho porcentaje.

2.2.2. Para el año 2005, se garantizan 0,5 puntos por encima del IPC real resultante.

2.2.3. Para el año 2006, se garantizan 0,5 puntos por encima del IPC real resultante.

### **2.3. CONCEPTOS SALARIALES.**

Salario Mínimo de Contratación: Los salarios mínimos de contratación por Grupo Profesional serán para 2004:

| <b>GRUPO PROFESIONAL</b> | <b>SALARIO MÍNIMO (Euros año)</b> |
|--------------------------|-----------------------------------|
|--------------------------|-----------------------------------|

|           |                 |
|-----------|-----------------|
| Grupo II  | 21.404,80 euros |
| Grupo III | 19.398,10 euros |
| Grupo IV  | 17.391,41 euros |
| Grupo V   | 15.384,70 euros |

2.3.2. Salario Base: El Salario Base para 2004 queda fijado en los siguientes importes:

|          | <b>Córdoba</b>     | <b>Niebla</b>     |
|----------|--------------------|-------------------|
| Nómina 1 | 684,01 euros /mes  | 697,34 euros/mes  |
| Nómina 2 | 22,5652 euros /día | 22,9690 euros/día |

2.3.3. Antigüedad y Beneficios: La tabla de antigüedad y participación en beneficios es la que figura a continuación:

| <b>TABLA DE ANTIGÜEDAD Y BENEFICIOS AÑO 2004</b> |          |                |                |                   |
|--|----------|----------------|----------------|-------------------|
| <b>ANTIGÜEDAD</b>                                |          |                |                | <b>BENEFICIOS</b> |
| <b>AÑOS</b>                                      | <b>%</b> | <b>CORDOBA</b> | <b>NIEBLA</b>  |                   |
| 0- 2   | 0        | 0,00 euros     | 0,00 euros     | 592,38 euros      |
| 2- 4   | 5        | 479,52 euros   | 487,89 euros   | 622,02 euros      |
| 4- 9   | 10       | 959,02 euros   | 976,30 euros   | 651,61 euros      |
| 9-14   | 17       | 1.630,34 euros | 1.659,71 euros | 693,10 euros      |
| 14-19  | 24       | 2.301,66 euros | 2.343,06 euros | 734,55 euros      |
| 19-24  | 31       | 2.972,97 euros | 3.026,52 euros | 776,01 euros      |
| 24-29  | 38       | 3.644,30 euros | 3.709,93 euros | 817,49 euros      |
| 29-34  | 45       | 4.315,62 euros | 4.393,35 euros | 858,96 euros      |
| >34  | 50       | 4.795,14 euros | 4.881,50 euros | 886,94 euros?     |

La antigüedad se percibirá en las doce mensualidades y en las pagas extras de Verano y Navidad. La Paga de Beneficios se abonará con la mensualidad de diciembre.

Prima de Participación en Resultados: Se establece una prima de participación en resultados en función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año anterior en el mercado nacional, de conformidad con la siguiente tabla:

| <b>Tms/año Ventidas Mercado Nacional</b> |              |                  |
|--|--------------|------------------|
| <b>Desde</b>                             | <b>Hasta</b> | <b>Euros/año</b> |
| 0  | 925.000      | 0,00 euros       |

|           |            |              |
|-----------|------------|--------------|
| 925.001   | 950.000    | 240,38 euros |
| 950.001   | 975.000    | 252,40 euros |
| 975.001   | 1.000.000  | 264,43 euros |
| 1.000.001 | 1.025.000  | 276,45 euros |
| 1.025.001 | 1.050.000  | 288,47 euros |
| 1.050.001 | 1.075.000  | 300,49 euros |
| 1.075.001 | 1.100.000  | 312,51 euros |
| 1.100.001 | Sin límite | 324,53 euros |

Esta prima se pagará a todo el personal fijo de plantilla perteneciente a las nóminas 1 y 2 en el mes de FEBRERO de cada año.

2.1. Pluses y Primas: Todos los Pluses y Primas se incrementarán con un porcentaje que en ningún caso podrá ser menor que el incremento salarial pactado.

### **Capítulo 3 Jornada Laboral**

3.1. Jornada Laboral: La jornada será de 40 horas semanales en cómputo anual y para los años 2004, 2005 y 2006 dicho cómputo será de 1.760 horas.

La jornada se calculará en base al calendario laboral y a los días de vacaciones que serán de 25 días laborales para los años 2004 y 2005; en el año 2006 las vacaciones serán de 26 días laborales.

Se entenderán como días adicionales de descanso los necesarios para ajustar la jornada anual pactada.

Entendiéndose que el calendario laboral se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

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

### **Capítulo 4 Acción Social Y Jubilaciones**

4.1. Los conceptos de Acción Social se incrementarán con un porcentaje que en ningún caso podrá ser menor que el incremento salarial pactado.

4.2. 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, S.A., estará comprendida entre el 90% para sueldos de jubilación hasta 26.800,71 euros y el 80% para sueldos de 61.837,00 euros o más, conforme se indica en la Tabla adjunta.

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 SCMCASA) 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, más antigüedad anual y la gratificación extraordinaria de Navidad.

Todo el personal afectado por el presente Acuerdo y que cumpla los 60 años en 2004, 2005 y 2006 podrá jubilarse con las condiciones de la Tabla.

4.3. Seguros de Vida: Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán para todo el período de vigencia de esta acuerdo los siguientes:

|   |                 |
|---|-----------------|
| • Muerte natural:                         | 18.511,17 euros |
| • Muerte por accidente:                   | 37.022,35 euros |
| • Muerte por accidente de circulación:    | 55.533,52 euros |
| • Incapacidad para la profesión habitual: | 18.511,17 euros |
| • Incapacidad absoluta y permanente:      | 18.511,17 euros |

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.

4.4. Ayuda a disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos: Las condiciones



generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto de fecha 01 de enero de 2001, modificada por Acuerdo de 21.01.2004.

4.5. 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.

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

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

4.7. Aportación mínima al Plan de Pensiones: 684,25 euros.

## **Capítulo 5. Varios**

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

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

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

5.2.1. Pago de una mensualidad para compensar los gastos extras originados por el traslado (doceava parte del salario anual).

5.2.2. Pago de la mudanza de muebles y enseres, siendo previamente aprobado por el Centro de origen, el presupuesto correspondiente.

5.2.3. Pago de los gastos de viajes del empleado y de su familia.

5.2.4. Adaptación de los conceptos salariales a los del Centro receptor, en puesto de trabajo a desempeñar.

5.2.5. Siendo la Acción Social propia de cada Centro, se adaptará a las nuevas condiciones.

5.2.6. Existirá un período de adaptación, a definir en cada caso particular, durante

el cual el empleado disfrutará de una dieta diaria hasta tanto se fije el traslado definitivo.

5.2.7. Se adecuarán fórmulas para facilitar al empleado el acceso a vivienda.

5.3. Seguridad y Salud Laboral: Se fijarán criterios para mejorar en todo lo posible la aplicación actual en esta materia, incrementando los presupuestos actuales si fuese necesario.

5.4. Formación: Se está de acuerdo en la realización de programas de formación a todos los niveles, siempre que dichos programas respondan a necesidades específicas en relación con la organización y objetivos de cada Centro, por cuenta de la Empresa y a todos los niveles.

### **Capítulo 6 Homogeneización De Acción Social**

Para el año 2004, estas cantidades son:

#### **1º) AYUDA ESCOLAR Y DE ESTUDIOS**

| <b>Edad</b>   | <b>Euros/año</b> |
|---------------|------------------|
| De 0/3 años   | 427,49 euros     |
| De 4/6 años   | 427,49 euros     |
| De 7/9 años   | 474,99 euros     |
| De 10/14 años | 569,98 euros     |
| De 15/18 años | 569,98 euros     |

Para mayores de 18 años y hasta 21, que estén haciendo F.P., C.O.U., B.U.P. o E.S.O., 569,98 euros/año (previa justificación de estudios).

Para estudios medios y superiores de hijos de trabajadores:

100% de matrícula. (Se elevará a bruto con un 19% en concepto de I.R.P.F.).

Estudios medios y superiores para empleado: 100% de matrícula. (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.

Para empleados se estipularán las carreras que puedan ser de aplicación y estén relacionadas con la actividad de la Empresa.

A partir del momento en que se apliquen las cantidades acordadas, los Fondos para ayudas a la enseñanza existentes en la Fca. de Niebla, se debe considerar

eliminados.

## **2º) GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD**

Para el año 2004: 397,36 euros para todo el personal.

PENSIONABLE.

## **3º) 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 2004, el precio será de 4,36 euros por día trabajado.

## **4º) COMIDA DE HERMANDAD**

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

## **5º) PREMIOS VARIOS**

Para 2004 los importes serán:

Natalidad: 62,84 euros por niño.

Primera Comuni3n: 62,84 euros por niño.

Nupcialidad: 137,51 euros.

## **6º) PRECIOS DEL CEMENTO PARA PRODUCTORES**

Se estipula el 25% menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y controlando su aplicaci3n. (Habr3 que fijar los mismos criterios en todos los Centros).

Estas normas ser3n de aplicaci3n para el personal en plantilla en la fecha de la firma de estos acuerdos, tendr3n car3cter retroactivo desde el 1 de enero de 2004. En los Centros con mejores condiciones, se respetar3n los derechos adquiridos.

Para el personal de nuevo ingreso, se aplicar3n exclusivamente las nuevas condiciones.

## **Capítulo 7. Clasificaci3n Profesional**

Se incorporan al A.B.G. 2004 los Acuerdos sobre Clasificaci3n Profesional del



Personal que fueron suscritos por las representaciones de la Empresa y del Comité Intercentros en fecha 22 de noviembre de 2001, y cuyos objetivos eran los siguientes:

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

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

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

Se anexa Tabla de Clasificación en Grupos Profesionales y Salarios mínimos, actualizada al año 2004.

## **Capítulo 8. Asesoramiento E Interpretación**

8.1. Asesoramiento: La negociación de los Centros podrá ser asesorada por la Comisión Negociadora del Comité Intercentros, en los términos acordados y reflejados en las Actas de las distintas reuniones del Comité Intercentros con la Dirección General, así como en las propias reuniones de las negociaciones del presente Acuerdo.

8.2. Interpretación: Para el caso de que sea necesaria la interpretación de las

cláusulas del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión compuesta por los siguientes señores:

Por el Comité Intercentros:

- Pablo Adarve Fernández
- Bernardo Abad Martínez
- Miguel Macías Chavez
- Angel Pérez García
- Pedro Barrera Cruz

Por la Dirección de la Empresa:

- Miguel Rodríguez del Río
- Ángel Suárez Castro
- Luis Aragón Calvo
- Francisco Javier Rodriguez Cabrera
- José Luis Barba Brasero

Cualquiera de las partes podrá sustituir a los miembros designados, previa comunicación a la otra parte.

### **Disposición Adicional**

El Premio de Absentismo de la Fábrica de Niebla, que figura en el Anexo 22 de su Convenio Colectivo será transformado de modo que el importe correspondiente a dicho Premio sea abonado a los trabajadores de la Fábrica en la forma que se establezca en el Convenio.

### **Disposición Transitoria**

Acciones por Antigüedad: Hasta el momento en que se alcance un acuerdo definitivo, que sustituya a este, las acciones por antigüedad se pagarán a un valor de 100,00 euros (cien euros) brutos por cada acción.

Córdoba, 25 de mayo de 2004.

