

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**9208 Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; n.º de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110009; denominación, Cementos La Cruz, S.L.; código de convenio, 30002822012005; (código anterior, 3002822); ámbito, Empresa.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110009; denominación, Cementos La Cruz, S.L.; código de convenio, 30002822012005; (código de convenio anterior 3002822); de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 06/05/2011, por la Comisión Negociadora. Con notificación a la misma.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 20 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Velez Álvarez.

CEMENTOS LA CRUZ, S.L.

III Convenio Colectivo 2011-2012

#### **Artículo 1: Ámbito funcional y territorial.**

Este convenio colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Cementos la Cruz S.L. en Abanilla (Murcia) con excepción de aquellos trabajadores pertenecientes al grupo profesional 1.

#### **Artículo 2: Vigencia.**

Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá prorrogado por términos anuales al término de su vigencia si no se efectuase denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses antes de su finalización. En el caso de prórroga por no denuncia los conceptos económicos se incrementarán en el IPC real del año de la prórroga mas 0.5 puntos.

**Artículo 3: Derechos Adquiridos.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal por ambas partes, que tenga establecida la Empresa con los Trabajadores, al entrar en vigor el presente Convenio.

**Artículo 4: Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Las condiciones que se fijan en este convenio se considerarán mínimas y obligatorias para la Empresa respecto de los Trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación y, en consecuencia, cualquier pacto en contra entre trabajadores afectados y la empresa, no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral General y en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

**Artículo 5: Prelación de Normas.**

Las Normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y su personal. Cuando existan discrepancias entre las Normas de este Convenio y otras disposiciones de ámbito superior prevalecerán las más favorables para el trabajador excepto las de "carácter supletorio" del Acuerdo sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

**Artículo 6: Solución Extrajudicial de Conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos en la Región de Murcia, y su Reglamento de aplicación, que vinculará a la totalidad de centros de trabajo y trabajadores afectados por este convenio.

**Artículo 7: Horario de trabajo.**

La jornada laboral en cómputo anual para todos los trabajadores incluidos en este convenio será de 1759 horas de trabajo efectivo al año como máximo para cada uno de los años de vigencia del convenio.

a) Oficina: El personal que se rige por el horario de oficina, realizará su jornada de trabajo de lunes a jueves de 08:30 a 14:00 y de 15:30 a 18:30 y los viernes de 08:30 a 14:30, salvo en los meses de verano desde el 01/07/09 al 30/09/09 ambos inclusive, donde el horario pasará a ser de lunes a viernes de 08:00 a 15:00.

El personal incluido en este horario realizará durante el periodo de jornada intensiva una rotación de forma que cada semana un grupo de cuatro personas realice horario de jornada ordinaria (mañana y tarde), de lunes a jueves. El calendario de grupos y horarios para esta rotación se presentará conjuntamente con el calendario laboral anual.

Se deduce un descanso de veinte minutos diarios dentro de la jornada laboral.

b) Non Stop: La jornada laboral para el personal que se rige por el horario Non-stop, rotación de 5 grupos a 4 turnos, producción molienda y laboratorio, queda reflejada en el Anexo 7 Horario Non-stop. Todo el personal que se vea afectado por este horario percibirá en su totalidad los complementos de Nocturnidad, turnicidad y festivos.

El personal que trabaje a turnos rotativos y no sea relevado por su compañero permanecerá en su puesto de trabajo un máximo de 2 horas, por lo que no estará obligado a permanecer más tiempo en el mismo. Dichas horas serán remuneradas en concepto de hora extra o dada por descanso. En el caso de que el trabajador saliente llegara a reclamar las horas, la empresa podrá de igual forma restar dichas horas al trabajador entrante siempre que este no presentara justificante de su ausencia o retraso.

Se deduce un descanso de treinta minutos diarios dentro de la jornada laboral.

Por necesidades de la Empresa y, en consenso con el Comité de esta, se pueden optar por otras tres modalidades de horarios para el desarrollo de su jornada laboral. Horario rotativo a tres turnos, Horario rotativo a cuatro turnos o bien, Horario con retén de guardia. Sólo será de aplicación dichos horarios a los trabajadores que se rigen por el horario Non-stop. Dichas variaciones en el horario laboral deberán ser negociadas con el Comité de Empresa en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Envase: el personal del departamento de producción que se rige por el horario de ensacadora realizará su jornada de acuerdo con el horario a cuatro turnos (Anexo 4). Dicho horario será el dispuesto a priori, sin perjuicio de que por necesidades de la producción, se podrán implantar otras modalidades horarias, siempre que así lo acuerden Empresa y Comité. Estas modificaciones tendrán una duración mínima de 6 meses.

Se deduce un descanso de treinta minutos diarios dentro de la jornada laboral.

d) Mantenimiento: El personal perteneciente al departamento de mantenimiento tendrá su jornada laboral de lunes a viernes de 06:00 a 14:00 o de 14:00 a 22:00, con carácter rotacional por semanas. La distribución horaria quedará reflejada en el Anexo 5 "Horario con retén de guardia". Dicho horario de mantenimiento será el dispuesto a priori, sin perjuicio de que a efectos de condiciones de trabajo colectivas, se podrá implantar, siempre que así lo acuerden Empresa y Comité, horarios equivalentes al Anexo 7. Horario Non-stop.

En el caso de averías o parada mayor de molinos y, a petición de la Dirección de la Empresa, el personal del departamento de mantenimiento realizará, durante este periodo, la jornada necesaria hasta la resolución de la avería; respetándose en todo caso las horas de descanso que establece la ley entre jornada y jornada. (Mínimo de doce horas).

Se deduce un descanso de treinta minutos diarios dentro de la jornada laboral.

El personal que se encuentre en régimen de cubrir retenes se compromete a asistir a fábrica en cualquier momento que se les solicite en un plazo máximo de 60 minutos (creándose a tal efecto unos turnos de guardia en sus casas). Se entiende que entre la jornada de trabajo en fábrica y los turnos de retén no se pueden superar las horas que establece la ley (40 horas semanales más 25% en horas extras), dejando entre turno y turno de retén un periodo mínimo de 12 horas ininterrumpidas de descanso. Las horas extras correspondientes a estos días que excedan del máximo permitido por la ley, serán absorbibles en una eventual reducción de la jornada. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la Dirección en base a sus facultades organizativas.

Se entiende que los días de retén no serán superiores a siete días por mes. El servicio prestado por el personal que cubre retenes, sólo se empleará ante un imprevisto de parada del proceso productivo. Es decir, sólo será de aplicación en turnos hábiles de producción.

Los días comprendidos entre el Viernes de Dolores y Domingo de Resurrección, ambos incluidos, y entre el 24 de diciembre y el 7 de enero, ambos incluidos; se abonará una cantidad adicional de 16.5 € por semana de retén.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios de retén en cualquiera de los catorce días festivos señalados en el calendario laboral, percibirán el valor de la hora extra de retén a 2,5 veces el valor de la hora ordinaria calculada en función de su categoría.

e) Báscula: El personal de báscula realizará su jornada de lunes a viernes de 06:30 a 14:00 y de 14:00 a 20:45 con rotación diaria y un sábado de cada dos de 08:00 a 14:00.

Se deduce un descanso de 15 minutos diarios dentro de la jornada laboral.

El calendario laboral de todos los trabajadores será negociado por la Empresa y el Comité de esta y presentado dos meses antes del comienzo del año con el fin de que todos los trabajadores puedan conocer y calcular las horas en circunstancias normales y sin absentismo de forma que resulte semanalmente la distribución de las horas anuales; por lo que de observarse algún error, sería subsanado de inmediato. Para aquellas variaciones en la jornada laboral que surjan en el transcurso del año, la Empresa se compromete a presentarlas con quince días de antelación.

#### **Artículo 8: Plus Festivos.**

El personal a turnos tendrá una gratificación abonable mensualmente equivalente al 15% de su salario base que se denominará Plus Festivos. Dicho plus compensa la coincidencia de días festivos con días de trabajo efectivo según las rotaciones indicadas en el horario a turnos rotativos.

#### **Artículo 9: Plus Nocturnidad.**

Se considera con derecho a Plus de Nocturnidad a todos los trabajos de cualquier índole realizados entre las 22:00 y las 06:00 horas realizadas por el personal a turnos rotativos. Se compensará con una bonificación equivalente al 15% del salario base.

#### **Artículo 10: Plus Turnos.**

El Plus de Turnos se abonará mensualmente a todo el personal a turnos rotativos según el horario indicado por el Artículo 7 del presente Convenio. Se compensará con una bonificación equivalente al 12% del salario base.

#### **Artículo 11: Prima de Producción.**

La tabla salarial resultante toma como base el salario bruto anual que ha sido definido para el año 2011 y del que se obtienen catorce retribuciones. Dicha base incluye la prima de producción que se mantendrá fija para el año 2011.

Para el año 2012 la prima de producción será variable en función de las toneladas producidas en el año 2011 con un mínimo en todo caso de 500.000 toneladas. El objetivo de la producción para el 2012 y el valor de la prima en función de las categorías que así la perciban, será llevado a acuerdo en Comisión Paritaria antes del comienzo de dicho año. El pago de la prima variable se dará en 12 retribuciones en el año 2012.

**Artículo 12: Ayuda de libros.**

Se establece una ayuda por parte de la empresa, para la compra de los libros de texto de los hijos de los trabajadores, consistente en 120,00 euros por año e hijo. La citada ayuda se abonará todos los años al comienzo del curso, para hijos mayores de tres años y menores de dieciocho. Esta ayuda se concederá para cada hijo por lo que no se verá duplicada en caso de que ambos progenitores trabajen en Cementos la Cruz.

**Artículo 13: Horas Extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias se regulará de acuerdo con la legislación vigente y se abonará atendiendo a las condiciones globales de este Convenio según los valores que se establecen en el Anexo 10.

Las horas extraordinarias serán compensables, siempre que la organización de trabajo así lo permita, con tiempo de descanso compensatorio en la proporción de una hora extraordinaria por una hora de descanso retribuida, en iguales condiciones a las trabajadas. El trabajador podrá informar a la Dirección de si su preferencia es descanso compensatorio o abono de las horas, pero sin perjuicio de las facultades organizativas que tiene la Dirección.

**Artículo 14: Incapacidad Temporal.**

En los casos de incapacidad Temporal por contingencias profesionales se complementará desde el primer día la prestación del 100% de la base de cotización sobre la que se calcula la prestación.

En los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes se complementará la prestación hasta el 50% de la base de cotización sobre la que se calcula la prestación desde el primer día de baja hasta el tercero, siempre que el trabajador acredite parte de baja médica; desde el cuarto al vigésimo primer día de baja por enfermedad común se abonará según Ley; desde el vigésimo primer día en adelante se abonará el 100% de la base de cotización sobre la que se calcula la prestación.

La base de cotización sobre la que se calculan dichos complementos será la establecida en la tabla salarial de este acuerdo hasta llegar al 50% o 100% según los casos, sin tener en cuenta los variables, retenes o cualquier otro complemento extraordinario acordado.

**Artículo 15: Licencias y Permisos.**

Todos los Trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a licencias en la forma y condiciones que prevé el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: Descanso semanal, fiestas y permisos; así como en el resto de Legislación que lo sustituya o complemente. Adicionalmente se concederán los días y permisos recogidos en el anexo 8 "Permisos retribuidos".

**Artículo 16: Fiestas y Plus días de Navidad.**

De conformidad con el Calendario Laboral, todas las fiestas señaladas en el mismo serán abonables sin posterior recuperación.

Todo el personal al que da cobertura este Convenio disfrutará de los periodos de descanso siguientes referidos a las fiestas de Navidad:

Desde las 18:00 horas del día 24 de diciembre a las 18 horas del día 25 de diciembre.

Desde las 18:00 horas del día 31 de diciembre a las 18 horas del día 1 de enero del año siguiente.

Desde las 21:00 horas del día 5 de enero a las 22:00 horas del día 6 de enero.

**Artículo 17: Pago de Salarios.**

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, aunque el trabajador podrá solicitar quincenalmente anticipos por un valor del 50% de las cantidades devengadas en el mes anterior. Estos anticipos se concederán de forma puntual y no reiterada. El ingreso del salario se efectuará durante los cinco primeros días hábiles de cada mes.

**Artículo 18: Pagas extraordinarias de junio y Navidad.**

Se mantienen las pagas extraordinarias reglamentarias, que se harán efectivas entre los días 15-20 de junio y 15-20 de diciembre, siendo su periodo de devengo del uno de enero al treinta de junio y del uno de julio al treinta y uno de diciembre respectivamente y cuya cuantía vendrá determinada por el resultado de 30 días de Salario Base más pluses de Convenio (nocturnidad, festivos, etc.) más Complementos Personales de cada trabajador según su Grupo Profesional.

**Artículo 19: Retribuciones Salariales.**

El incremento salarial a todos los conceptos, incluida la prima de producción, será del IPC real del mes de diciembre del año anterior más 0.5% para el año 2011. Las tablas salariales para el año 2012 serán firmadas por la comisión paritaria en enero de 2012 una vez negociada la retroactividad en el pago del IPC real del año 2011.

El resto de conceptos retributivos, que no tengan revisión propia, se revisarán en los mismos porcentajes que el salario, salvo la indemnización estipulada en el artículo 25 de este Convenio.

**Artículo 20: Vacaciones Anuales Retribuidas.**

El personal afecto a este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de al menos 22 días laborables de duración y se disfrutarán de acuerdo con el calendario de vacaciones. El personal que trabaje con horario Non Stop a 3-4 turnos no le será de aplicación por tener su periodo de vacaciones dentro de su distribución horaria. El salario o las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones equivaldría a como si el trabajador estuviese realmente trabajando.

La Empresa para hacer más fluido y justo el disfrute de las vacaciones del personal adscrito a este Convenio, confeccionará un mecanismo de elección de fechas basado en la antigüedad, rotando año tras año.

Las vacaciones se interrumpirán por incapacidad temporal en el único supuesto de bajas por maternidad. Su disfrute compensatorio correspondiente se hará de acuerdo con la Dirección en función de la organización del trabajo.

El periodo de vacaciones en su totalidad podrá ser solicitado para su disfrute para cualquier mes del año sin perjuicio de que en acuerdo entre Empresa y trabajador y en conocimiento del Comité de Empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en dos periodos teniendo que ser uno de estos no inferior a diez días laborables.

Los trabajadores solicitarán las fechas de sus vacaciones anuales entre los días 1 y 15 del mes de diciembre. En un plazo máximo de 2 meses la Dirección del Centro de Trabajo confeccionará y expondrá en el tablón de anuncios el calendario de las vacaciones de todos los trabajadores adscritos a este convenio.

**Artículo 21: Ropa de Trabajo.**

La Empresa entregará a todo el personal afecto a este Convenio la ropa de trabajo adecuada a su actividad que consistirá en invierno en dos camisetas, dos

jerséis, dos pantalones, un impermeable y una cazadora de trabajo de buena calidad. En verano: tres camisetas, tres polos y dos pantalones que se entregarán la primera semana de abril y octubre. En materia de ropa de trabajo, las botas de seguridad se considerarán equipo de protección y serán sustituidas cuando su estado lo haga necesario, así como cualquier elemento que constituya el equipo de protección individual de los trabajadores.

La elección de las prendas de trabajo adecuado así como la de los EPI's quedará sometida a su aprobación por parte del Comité de Seguridad y Salud según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 22: Prevención de riesgos laborales.**

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores se declara por las partes primordial el cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta Industria en materia de Seguridad, Higiene en el trabajo y prevención de Riesgos Laborales, contenidas tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en sus disposiciones complementarias y de desarrollo.

Para mejor protección de los trabajadores se entiende como equipo básico el siguiente vestuario: casco, guantes, botas de seguridad, mascarillas, cascos ruido, gafas contra el polvo, etc.

Los locales o zonas de trabajo, talleres, cuadros de control, oficinas, laboratorio, etc.; cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruido, pérdidas de polvo y ambiente.

Todos los trabajadores tendrán a su disposición los elementos de seguridad, los equipos básicos de protección y los específicos de trabajos especiales que regula las disposiciones legales aplicables, los cuales deberán ser correctamente utilizados en los trabajos correspondientes y, su no utilización o uso inadecuado será de la exclusiva responsabilidad del trabajador obligado a ello.

Todos y cada uno de los trabajadores del Centro, independientemente de su categoría profesional, contraen la obligación de informar sobre lo que a su juicio no reúna las condiciones de Seguridad e Higiene necesarias, poniéndolo inmediatamente en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud y de la dirección de la Empresa para su inmediata subsanación.

El botiquín se dotará por la Empresa con los elementos necesarios a juicio del personal facultativo para lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de su cometido.

Anualmente todo el personal afecto a este convenio se hará un chequeo suficiente para determinar su estado de salud.

La evaluación global sobre el estado de salud de los trabajadores y las condiciones ambientales en los que se encuentre la Empresa deberá ser comunicada al Comité de Empresa por esta misma.

#### **Artículo 23: Derechos colectivos de los Trabajadores.**

La dirección del centro informará al Comité de este sobre las nuevas vacantes que se hayan de ofertar con el fin de promover la mejora del puesto de trabajo dentro de la propia empresa, teniendo preferencia los trabajadores de plantilla sobre aquellos que opten de forma externa a dicha vacante, siempre en iguales condiciones. La empresa informará igualmente a través de los tablones de anuncios de los nuevos puestos a cubrir especificando requisitos y fechas de selección de personal.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio/Consejería de Educación para la obtención de un Título Académico a tenor de la Ley General de Educación, se regirá por lo mencionado en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Si tales curso hubieran sido organizados por la propia Empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

#### **Artículo 24: Trabajos Especiales.**

Los siguientes trabajos tendrán la consideración de trabajos especiales y serán responsabilidad de las empresas subcontratadas al efecto:

- Limpieza de alcantarillas y aguas residuales.
- Zonas de fango y agua.

Los siguientes trabajos tendrán la consideración de trabajos especiales y serán del personal directo siempre bajo las indicaciones del personal facultativo con intención de lograr una mayor efectividad en el cumplimiento de la seguridad para el desarrollo de aquellas tareas que conlleven un mayor riesgo:

- Limpieza en el interior de tanques, tolvas, trypper y silos.
- Interior de los molinos, separadores y filtros de mangas.
- Zona de transformadores.
- Manejo de ácidos y reactivos por el personal que normalmente no los maneja.
- Otras tareas independientes del puesto por necesidades de la Empresa.

Mensualmente los responsables de los departamentos de producción y mantenimiento informarán al Comité de Seguridad y Salud de la previsión de realizar estos trabajos de forma que se pueda realizar conjuntamente una planificación de las tareas, minimizando la penosidad que estas implican para los trabajadores.

#### **Artículo 25: Póliza de Seguros.**

La Empresa concertará una póliza de seguros anual a favor de sus trabajadores en caso de muerte o invalidez permanente ocasionados por accidente laboral o enfermedad profesional, por las siguientes cuantías:

Muerte: 30.000 €

Incapacidad permanente: 50.000 €

En caso de suceder los eventos mencionados, las indemnizaciones serán percibidas por el trabajador o sus herederos legales.

#### **Artículo 26: Sanciones.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio podrán ser sancionados por la Empresa según lo dispuesto en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero. Las sanciones deberán ser presentadas por escrito y con copia al Comité de Empresa.

#### **Artículo 27: Garantías para el Ejercicio de la Representación.**

En cuanto al ejercicio de la representación sindical se estará a lo preceptuado en la Legislación Laboral Vigente. El Comité de Empresa dispondrá dentro de las instalaciones de la misma de una sala habilitada para el desarrollo de su labor, según el Art. 81 del Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de horas dedicadas a actividades de representación de los trabajadores se dará en función de lo estipulado en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 28: Asamblea de Trabajadores.**

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse dentro de la misma en Asamblea, que es el máximo órgano de decisión de los trabajadores, según Art. 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 29: Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.**

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos componentes del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, e igual número de representantes por parte de la Empresa.

Serán Presidente y Secretario los que en momento oportuno elijan de común acuerdo ambas partes, entre personas adecuadas, los cuales ejercerán las funciones que correspondan a dicho cometido, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos quince días desde la fecha de solicitud.

Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para las dos partes, siendo necesario para adoptar los mismos los votos favorables de la mitad más uno.

En caso de no lograrse acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a mediación según los términos establecidos en este convenio en referencia a la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

**Cláusula adicional.**

Los salarios mínimos se ajustarán a lo establecido en el III Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

Adicionalmente en el primer trimestre del año 2012 la comisión negociadora se reunirá para revisar todos los conceptos salariales en función de los resultados alcanzados en el año 2011.

Abanilla a 6 de mayo de 2011.



**Anexo 1. Horario Mantenimiento 2011.**

	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
1	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	1
2	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	2
3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	3
4	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	4
5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	5
6	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	6
7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9
10	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	10
11	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	11
12	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	12
13	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	13
14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	14
15	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	15
16	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	16
17	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	17
18	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	18
19	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	19
20	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	20
21	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	21
22	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	22
23	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	23
24	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	24
25	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	25
26	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	26
27	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	27
28	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	28
29	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	29
30	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	30
31	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	31
Días	20	20	23	19	19	21	21	22	22	20	21	20	
Horas	160	160	184	152	152	168	168	176	176	160	168	160	



**Anexo 2. Horario Oficina 2011.**

	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	
1	8,5	8,5	8,5	6	8,5	8,5	7	8,5	7	8,5	8,5	8,5	1
2	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	8,5	8,5	8,5	2
3	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	3
4	8,5	6	6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	4
5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	8,5	8,5	8,5	5
6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6
7	6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	8,5	7
8	8,5	8,5	8,5	6	8,5	8,5	6	7	8,5	8,5	8,5	8,5	8
9	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	7	6	8,5	8,5	6	9
10	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	7	8,5	8,5	8,5	8,5	10
11	8,5	6	6	8,5	8,5	8,5	7	7	8,5	8,5	6	8,5	11
12	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	7	8,5	8,5	8,5	12
13	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	7	8,5	7	8,5	8,5	8,5	13
14	6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	8,5	7	6	8,5	8,5	14
15	8,5	8,5	8,5	6	8,5	8,5	7	8,5	7	8,5	8,5	8,5	15
16	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	8,5	8,5	6	16
17	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	7	8,5	8,5	8,5	8,5	17
18	8,5	6	6	8,5	8,5	8,5	7	7	8,5	8,5	6	8,5	18
19	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	7	8,5	8,5	8,5	19
20	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	7	8,5	7	8,5	8,5	8,5	20
21	6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	8,5	7	6	8,5	8,5	21
22	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	7	8,5	8,5	8,5	22
23	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	7	8,5	8,5	6	23
24	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	7	8,5	8,5	8,5	8,5	24
25	8,5	6	6	8,5	8,5	8,5	7	7	8,5	8,5	6	8,5	25
26	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	7	8,5	8,5	8,5	26
27	8,5	8,5	8,5	8,5	6	8,5	7	8,5	7	8,5	8,5	8,5	27
28	6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	8,5	7	6	8,5	8,5	28
29	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	7	8,5	8,5	8,5	29
30	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	7	8,5	8,5	6	30
31	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5	7	8,5	8,5	8,5	8,5	31
Días	20	20	23	19	19	21	21	22	22	20	21	20	
Horas	160	160	186	152	154	169	152	159	159	160	169	160	



### Anexo 3. Horario Báscula 2011.

	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic
1		6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6		7,5 6,75
2		6,75 7,5	6,75 7,5	6		7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75
3	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5			7,5 6,75		6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75	6
4	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75		6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	
5	6,75 7,5	6	6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5
6				7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75		
7	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5
8	6	7,5 6,75	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	
9		7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5		6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5
10	7,5 6,75	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5	6
11	7,5 6,75	7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5	
12	7,5 6,75	6	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5		6	7,5 6,75
13	7,5 6,75			6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75
14	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75
15	6	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75
16		6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75
17	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75	6
18	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	
19	6,75 7,5	6		7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5
20	6,75 7,5			7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5
21	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75		6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5
22	6	7,5 6,75	7,5 6,75			6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5
23		7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5
24	7,5 6,75	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5	6
25	7,5 6,75	7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5	
26	7,5 6,75	6	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75
27	7,5 6,75			6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75
28	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75
29			6,75 7,5	6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75	6,75 7,5	6,75 7,5	6,75 7,5	7,5 6,75	7,5 6,75
30	6		6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75	6	6,75 7,5	6,75 7,5	6	7,5 6,75	7,5 6,75
31	6,75 7,5		6,75 7,5		7,5 6,75	7,5 6,75		6,75 7,5		7,5 6,75		6
Días	22 22	22 22	24 25	22 21	21 21	23 23	23 24	24 24	24 24	23 22	23 23	22 23
Horas	155 155	155 155	169 177	152 149	147 148	163 161	162 167	168 170	168 170	161 154	162 161	156 159



**Anexo 4. Horario ensacadora.**

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	T	N	N	N	N	N	N	V	V	V	V	V	V			
B	T	T	T	T	T	T	N	N	N	N	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	M	M	M	M	M	T		
C	N	N	N	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	N		
D	V	V	V	V	V	V	V	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	N	N	N	N	N	V		

M Mañana      T Tarde      N Noche      V Vacaciones

**Anexo 5. Horario turnos con reten.**

Mantenimiento

Rotación con Retén Mecánicos.

	A	B	C	D
Semana 1	M	M	TR	T
Semana 2	TR	T	M	M
Semana 3	M	M	T	TR
Semana 4	T	TR	M	M

**Anexo 6. Horario Laboratorio.**

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	L	L	M	M	M	L	T	T	T	T	T	T	T	L	M	M	L	L	N	N	N
B	T	T	T	T	T	L	M	M	L	L	N	N	N	L	L	M	M	M	M	L	
C	M	M	L	L	N	N	N	L	L	M	M	M	M	L	T	T	T	T	T	L	

M Mañana      T Tarde      N Noche      L Libre

**Anexo 7. Horario Rotativo Non Stop- 5 Grupos**

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	V		
B	D	D	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	M		
C	N	N	D	D	M	M	M	T	T	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	M	T	T	N	N		
D	T	T	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T		
E	V	V	V	V	V	V	V	M	M	T	T	N	N	N	D	D	M	M	T	T	T	N	N	D	D	M		

M Mañana      T Tarde      N Noche      D Descanso      V Vacaciones

**Anexo 8. Tabla de permisos Retribuidos.**

Motivo	Duración	Justificantes	Especificaciones
<b>Maternidad</b>	16 semanas ampliables 2 semanas por cada hijo en caso de parto múltiple.	Libro de familia o certificado del juzgado.	Las 6 primeras semanas obligatorias para la madre. Las 10 siguientes compartidas o cedidas con el padre. Por fallecimiento de la madre, el padre podrá disponer de las 16 semanas.
<b>Parto prematuro</b>	Si el hijo ha nacido de forma prematura y está en el hospital más de una semana después del parto, la baja maternal se puede ampliar hasta un máximo de 13 semanas más.		
<b>Paternidad</b>	13 días ininterrumpidos ampliables a 2 días más por cada hijo a partir del segundo o 26 si se disfrutan a tiempo parcial por acuerdo con la empresa.	Libro de familia o certificado del juzgado.	Obligatoria la solicitud correspondiente de la Seguridad Social.
<b>Lactancia</b>	9 meses, correspondiendo su disfrute a ambos progenitores.		Acumulable en jornadas completas por acuerdo con la empresa.
Ausencia o reducción	1 hora de ausencia del puesto de trabajo divisible en 2 fracciones de ½ hora cada una, o una reducción en ½ de la jornada laboral al principio o al final de la misma.		En caso de parto múltiple incremento proporcional.
<b>Matrimonio</b>	Trabajador: 15 días naturales. Padres, hijos y hermanos consanguíneos: 1 día natural.	Libro de familia, certificado del juzgado o iglesia.	
<b>Nacimiento de hijo</b>	2 días, 4 si hay desplazamiento.	Libro de familia o certificado del juzgado.	
<b>Defunción</b>	Cónyuge: 6 días naturales. Padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales, 4 si hay desplazamiento. Resto de familiares hasta 2º grado también políticos: 2 días naturales, 4 si hay desplazamiento.	Esquela o documento que acredite fecha de defunción y parentesco.	
<b>Enfermedad grave u hospitalización</b>	2 días naturales, 4 si hay desplazamiento. Cónyuge y familiares hasta 2º grado también políticos.	Certificado médico de gravedad o en caso de ingreso, justificante hospitalario.	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 2 días.
<b>Traslado domicilio</b>	1 día laborable	Certificado de empadronamiento o acreditación de cambio de muebles.	3 meses como máximo para tomar el día a partir del empadronamiento.
<b>Permisos judiciales</b>	Demandante: El tiempo necesario. Testigos de juicios (siempre que sean citados por el juez): el tiempo necesario	Citación del juzgado y sentencia de su caso.	
<b>Consultas médicas</b>	Especialista (seguridad Social): el tiempo necesario. Médico de familia y particular: 16 horas al año.	Justificante de asistencia.	
<b>Exámenes prenatales y preparación al parto</b>	El tiempo necesario.	Justificante de asistencia.	
<b>Vacaciones</b>	Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda		
<b>Reducción de jornada</b>	Para el cuidado de menores de 10 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma siendo horas o las últimas las que se trabajen.		
<b>Excedencia por cuidado de hijos</b>	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años, considerándose estos periodos como tiempo cotizado a efectos de seguridad social. También se contemplan los casos de acogimiento provisional y permanente, preadoptivo y adopción.		
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El primer año computa a efectos de cotización a la seguridad social.		
<b>Excedencia voluntaria</b>	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.		

**Anexo 9. Tabla salarial año 2011.**

	Salario base	Turnicidad	Nocturnidad	Festivos	Complemento puesto	Prima producción	SBM	SBA
<b>G.2</b>								
Encargado panel	1140,62	136,87	171,09	171,09		84,57	1.704,25	23.859,51
Técnico Comercial	1140,62						1.140,62	15.968,68
<b>G.3</b>								
Of. 1ª								
Producción/Mantenimiento.	1003,64	120,44	150,55	150,55	152,60	71,88	1.649,65	23.095,08
Analista 1ª	1003,64	120,44	150,55	150,55	67,66		1.492,83	20.899,60
Conductor 1ª	1003,64	120,44	150,55	150,55		71,88	1.497,05	20.958,68
Comercial	1003,64						1.003,64	14.050,96
<b>G.4</b>								
Of. 2ª								
Producción/Mantenimiento.	930,98	111,72	139,65	139,65	90,23	59,2	1.471,42	20.599,90
Analista 2ª	930,98	111,72	139,65	139,65			1.321,99	18.507,88
Administrativo	930,98				331,88		1.262,86	17.680,04
<b>G.5</b>								
Analista 3ª	778,44	93,41	116,77	116,77			1.105,38	15.475,39
Of. 3ª								
Producción/Mantenimiento	778,44	93,41	116,77	116,77			1.105,38	15.475,39
Conductor 3ª	778,44	93,41	116,77	116,77			1.105,38	15.475,39
Aux. Administrativo	778,44	93,41	116,77	116,77			1.105,38	15.475,39
Basculista	778,44	93,41					871,85	12.205,94

**Anexo 10. Valor hora extra año 2011.**

Una hora extraordinaria como continuación de la jornada de trabajo equivale al 120% del valor de una Hora Ordinaria, es decir, su valor produciría un incremento del 20% sobre el valor de la Hora Ordinaria.

Una Hora Extra fuera de la jornada laboral equivale al 125% del valor de una Hora Ordinaria, es decir, su valor produciría un incremento del 25% sobre el valor de una Hora Ordinaria.

	H. Ordinaria	H.Extra en jornada	H. Extra fuera jornada
<b>G.2</b>			
Encargado panel	13,56	16,28	16,96
Técnico Comercial	9,08	10,89	11,35
<b>G.3</b>			
Of. 1ª Producción/Mantenimiento.	13,13	15,76	16,41
Analista 1ª	11,88	14,26	14,85
Conductor 1ª	11,92	14,30	14,89
Comercial	7,99	9,59	9,99
<b>G.4</b>			
Of. 2ª Producción/Mantenimiento.	11,71	14,05	14,64
Analista 2ª	10,52	12,63	13,15
Administrativo	10,05	12,06	12,56
<b>G.5</b>			
Analista 3ª	8,80	10,56	11,00
Of. 3ª Producción/Mantenimiento	8,80	10,56	11,00
Conductor 3ª	8,80	10,56	11,00
Aux. Administrativo	8,80	10,56	11,00
Basculista	6,94	8,33	8,67

### **Acta de la Comisión negociadora del III Convenio Colectivo de Cementos la Cruz, S.L.**

Asistentes:

Por la representación Empresarial:

- D. José Antonio Costa Ramos: Director gerente de la Empresa Cementos la Cruz, S.L

Por la representación de los trabajadores:

- D. Alfredo Deltell Lucas: Presidente del Comité de Empresa. UGT

- D. José Ignacio Fernández Herrera: Secretario del Comité de Empresa. CC.OO

- D. Adolfo Campillo Fenoll: Miembro del Comité de Empresa. UGT

- D. José María Marco Cutillas: Miembro del Comité de Empresa. UGT

En Abanilla, (Murcia), Siendo las 13:30 horas del día 6 de mayo de 2011, reunidos los señores anteriormente relacionados, en las instalaciones de la mercantil Cementos la Cruz, S.L. con NIF B.73070914, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de Cementos la Cruz, S.L. en la representación que cada uno ostenta, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas, a los efectos previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo) por unanimidad acuerdan:

1.º La APROBACIÓN del III Convenio Colectivo de Cementos la Cruz, S.L para los años 2011 y 2012. (Anexo que se adjunta a la presente acta)

2.º Remitir la presente acta y su anexo conteniendo el texto acordado, a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Política Social de la Región de Murcia, para su registro y orden de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

3.º Designar a D. José Ignacio Fernández Herrera, con DNI: 50213214M, para realizar los trámites de solicitud de inscripción del convenio en el registro de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

Y sin otros que tratar y en prueba de conformidad con cuanto antecede firman el presente acta por triplicado y a un solo efecto, los Representantes de los Trabajadores y la Empresa.