Años consolidados por el operario

2	4	9	14	19	24	29
---	---	---	----	----	----	----

Valor Quinquenio 64,74 □

		64,74 □	129,48 □	194,22 □	258,96 □	323,70 □
--	--	---------	----------	----------	----------	----------

Importe antigüedad

32,37 □	64,74 □	129,48 □	194,22 □	258,96 □	323,70 □	388,44 □
---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------

3. El personal que se incorporado a la empresa tras el 16 de Noviembre de 2002, no tendrá derecho a percibir este concepto, tal como se expresa en el artículo 22 de este Convenio Colectivo, Anexo III 2012 (Vigente del 1 de Enero de 2012 a 31 de Diciembre de 2012)

Plus Disponibilidad

Este Plus de disponibilidad lo percibirán aquellos peones especialistas que anteriormente fueron peajistas	Retribución mensual Bruta 16 Pagas
García Sánchez, Luciano	210,23 □
Galván Jiménez, Manuel	153,59 □
Manzanares García, Manuel	210,23 □

Nº 63.297

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE MERCAJEREZ

Código Convenio: 11000534011982

ASISTENTES

EMPRESA Francisco Franco García

TRABAJADORES Antonio Berrocal Espinosa

En Jerez de la Frontera a 24 de Mayo del 2.012, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria, cuyos nombres al margen se relacionan, para debatir el siguiente orden del día: VIGENCIA Y DURACION (Art. Cuarto del Convenio)

Abierta la sesión, las partes en Virtud del Artículo 4º del Convenio Colectivo, se comenta el comportamiento de los precios al consumo durante el 2.011. Que ha sido publicado por el Instituto Nacional de Estadística y en el que el Índice General ha experimentado un crecimiento del 2,40 %.

Las partes tal como estipula el mencionado artículo cuarto del Convenio, acuerdan redondearlo al entero superior, aplicándose una subida salarial del 3%, a todos los conceptos económicos. Ambas partes acuerdan y designan a D. José Andréu Lara, como persona autorizada para registrar ante el organismo competente la presente acta.

TABLA SALARIAL MECA-JEREZ PARA MAYO 2012 – ABRIL 2013

CATEGORIAS	EUROS
Jefe Administrativo	1.053,09
Cajeros	991,83
Auxiliar Administrativo	890,67
Oficial Administrativo	991,83
Jefe de Almacén	1.053,09
Encargado de Almacén	991,83
Mozo Especializado	890,67
Conductor	896,39
Cobrador	839,64
Contratos para la Formación 16 y 17 años	564,17
Contratos para la Formación 18, 19, 20 y 21 años	635,71

SEGURO DE VIDA

Fallecimiento por muerte natural	9.540,87
Fallecimiento por accidente	19.081,74
Fallecimiento por accidente de circulación	28.622,63
Invalidez Permanente absoluta enfermedad	9.540,87
Invalidez Permanente absoluta accidente	19.081,74
Invalidez Permanente absoluta accidente circulación	28.622,63

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

Plus de Transporte	2,62
Plus de Escolaridad	49,62

Nº 63.299

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO, MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

Código Convenio: 11000235011981

ASISTENTES

Por FECOMA-CC.OO.

Agustín González Bornes.

Manuel Caballero Cala.

Por MCA-U.G.T.

Víctor Manuel del Pino Pecino.

Manuel Díaz Carrasco.

Por AFACE

Juan Jesús García Parra.

En Cádiz, en la sede de la Confederación de Empresarios de la provincia de Cádiz, sita en Cádiz, Avda. Ana de Viya, 9, siendo las 12:30 horas del día 12 de junio de 2012, se reúnen las personas anteriormente relacionadas, quedando válidamente constituida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de para las Industrias de Derivados del Cemento y Prefabricados de la Construcción de la provincia de Cádiz.

Tras un debate, las partes llegan al acuerdo de que el Calendario y Cuadro horario vigente para el año 2012, en el Sector y en esta Provincia, sea el que se incorpora a este acta.

En el mencionado calendario se recogen como fiestas locales los días que corresponden a la ciudad de Cádiz, fiestas que serán sustituidas en cada localidad por las suyas propias. No obstante cuando las fiestas locales caigan en Sábado, Domingo o Festivo, se pasará al primer día siguiente que sea hábil.

Durante la jornada de verano, que abarcará del 25 de Junio al 31 de Agosto, ambos inclusive, la jornada será de 7 horas de lunes a jueves y de 5 horas los viernes.

La distribución de este calendario se podrá modificar, cuando existan turnos en la empresa, acordando otro con el representante de los trabajadores.

Se acuerda por los miembros de la Comisión Paritaria legitimar a D. Juan Jesús García Parra llevar a cabo el Registro del presente Acta de acuerdo a través de los medios telemáticos, conforme a lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, en el lugar y fecha mencionados, firmándose la presente acta con su anexo, por todos los asistentes en prueba de conformidad.

CALENDARIO LABORAL - AÑO 2012 DERIVADO DEL CEMENTO
CUADRO HORARIO VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DICIEMBRE 2012

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

Los días señalados como fiestas locales corresponden a la ciudad de Cádiz; fiestas que serán sustituidas en cada municipio por la que tengan en el mismo oficialmente. No obstante, cuando la fiesta local caiga en Sábado, Domingo o Festivo, se pasaran al primer día siguiente que se hábil. La distribución de este calendario se podrá modificar, cuando existan turnos en la empresa, acordando otro con el representante de los trabajadores, antes del mes.

F=Fiestas F/L: Fiesta Local. Cádiz P=Jornada no laboral S=Sábado D=Domingo

Nº 63.300

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO CADIZ

XIII CONVENIO COLECTIVO "ELÉCTRICA DE CÁDIZ"

Código Convenio: 11002642011996

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal de Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A. y sus normas regirán para la totalidad de su plantilla, cualquiera que sea su categoría, profesión, edad, sexo o condición.

ARTICULO 2.- DERECHOS ADQUIRIDOS

La Empresa respetará, en todo caso, las condiciones personales más beneficiosas que resultan de la aplicación de los acuerdos suscritos por los Servicios Municipalizados de Agua, Electricidad y Saneamiento de Excmo. Ayuntamiento de Cádiz en fecha 28 de Marzo de 1.995 (el colectivo) y el 24 de Abril de 1.995 (el individual), fundamentalmente el derecho al sistema de jubilación recogido en este último documento.

ARTICULO 3.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos en toda su integridad desde el 1 de Enero de 2.012, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.012.

La denuncia del presente Convenio habrá de hacerse mediante escrito dirigido, de modo fehaciente, a la Empresa o al Comité de Empresa, según sea la parte denunciante, antes del 15 de diciembre de 2.012.

ARTICULO 4.- COMISION PARITARIA

Se constituye la Comisión Paritaria que tendrá asignada la función de asegurar el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente acuerdo. Estará compuesta por tres vocales representantes de la Empresa y tres vocales representantes del Comité de Empresa. Actuarán bajo la Presidencia de persona que se designe conjuntamente de entre los miembros de su composición. Dicha Comisión habrá de reunirse preceptivamente en el plazo de 10 días desde que cualquiera de las partes lo solicite por escrito señalando los puntos que hayan de ser sometidos a su consideración.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 5.- ORGANIZACION

Es facultad de la Dirección de la Empresa la Organización práctica del trabajo, sin perjuicio de las consultas y participación que, cuando proceda legalmente, corresponda al Comité de Empresa.

Igualmente corresponde a la Dirección de la Empresa el ejercicio de la facultad disciplinaria, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

ARTICULO 6.- MOVILIDAD FUNCIONAL

A este respecto, se estará a lo dispuesto en el Art. 39 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Empresa procederá, a petición del trabajador y previa las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no puede influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se aplique esta movilidad funcional.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 7.- PRODUCTIVIDAD

La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad.

Como compensación a las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar un alto grado de productividad. En consecuencia, deberá procurarse la realización mínima de horas extraordinarias, que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio esencial, podrá imponer -con información al Comité de Empresa- cuando las circunstancias lo aconsejen, siempre de acuerdo con las Disposiciones Legales y dentro de los límites cuantitativos establecidos en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 8.- RENDIMIENTO

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un productor o equipo de trabajo, con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño de la misma.

La retribución pactada en este Convenio Colectivo corresponde a ese rendimiento normal.

ARTICULO 9.- DEFINICION DE PUESTOS DE TRABAJO

1. El personal afectado por el presente Convenio se clasificará en las categorías profesionales que a continuación se definen, aun cuando no imponga la obligación de tener cubiertas todas las categorías relacionadas.

2. Si por necesidades de organización fueran precisas la creación de nuevas categorías profesionales, se estaría a lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DIRECTORES DE ÁREAS

Son los que, dependiendo directamente de la Gerencia, tienen a su cargo, dentro de la Organización, la Jefatura Superior de una de las siguientes áreas: Técnica, Administrativa, Relaciones con Clientes y Organización y Recursos Humanos.

JEFES DE DEPARTAMENTOS

Son los que, a las órdenes de un Director de Área, asumen la responsabilidad de la gestión de una Explotación o un Departamento Técnico o Administrativo (pudiendo comprender éstos una o varias secciones), sin perjuicio de su participación personal en el trabajo.

JEFES DE SECCIÓN O DE SERVICIO

Son los que tienen a su cargo la dirección, distribución y realización de los trabajos de una sección o servicio determinados, en dependencia directa de los Jefes de Departamentos.

En función del grado de responsabilidad en la dirección del Servicio o Sección, se clasifican en nivel A y nivel B.

ANALISTAS DE APLICACIONES

Son los que, con los conocimientos propios de este puesto de trabajo, desarrollan y analizan aplicaciones de informática. Poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del sistema, para sacarle el máximo rendimiento a los programas. Utilizan las técnicas de programación en toda su extensión, diseñan los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Confeccionan programas en el lenguaje preciso para el sistema instalado en el propio Centro.

En función del grado de responsabilidad y conocimientos, se clasifican en nivel A y nivel B.

SUBJEFES DE SECCION O DE SERVICIO

Son los que actúan como inmediatos colaboradores del Jefe de Sección o de Servicio, sustituyendo a éste último en casos de ausencia o enfermedad, pudiendo encargarse, al propio tiempo, de una especialidad determinada, de cuya organización y disciplina serán responsables.

PROGRAMADORES

Son los que, con los conocimientos propios de este puesto de trabajo, desarrollan programas complejos a partir de procedimientos previamente definidos por los analistas, hasta su total puesta en explotación. Pueden tener a sus órdenes otros programadores y dominan el lenguaje de programación adecuado al equipo instalado. Dependen del Analista de Aplicaciones.

OFICIALES ADMINISTRATIVOS NIVEL A

Son los trabajadores que, a las órdenes inmediatas de un superior y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de responsabilidad relacionadas con la Sección de destino, así como otras que requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Realizan trabajos propios de redacción de propuestas, contabilidad, correspondencia, liquidación de salarios y seguros sociales, atención a los clientes, contratación, reclamaciones, verificaciones de facturación, etc.

OFICIALES ADMINISTRATIVOS NIVEL B

Son los que, sin llegar a la especialización exigida para los de nivel A, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia las tareas administrativas relacionadas con la Sección o Departamento de su destino.

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos de taquigrafía, mecanografía, conocimiento y uso de los programas y aplicaciones informáticas, manipulación de efectos y documentos, justificantes, etc., en función del destino que ocupen.

ORDENANZAS

Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las Oficinas de la Empresa; acabado y separación de los impresos de salida del ordenador; fotocopia y fechado de documentos; realizar gestiones en el exterior; orientar al público dentro de los locales de la Empresa; atender ocasionalmente la centralita telefónica y cualesquiera otras funciones de carácter análogo a las especificadas.

TELEFONISTAS

Son aquellos que tienen a su cargo el manejo de centralitas telefónicas y de radio y/o teléfonos individuales para la comunicación con el exterior e interior de la Empresa, con la obligación de tomar nota de avisos, averías, y cualesquiera otras comunicaciones, para su traslado al personal que corresponda. Informarán a los clientes sobre consultas que le requieran.

DELINEANTES PROYECTISTAS

Son los que, por medio de planos, dan realización práctica a las ideas