

CONVENIO COLECTIVO FABRICA DE GADOR 2007 - 2009

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional, personal, territorial y temporal

Ámbito Funcional y Personal.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa HOLCIM (ESPAÑA) S.A. en su centro de trabajo GADOR (Almería), y los trabajadores comprendido en el anexo 1.0 y aquellos que ingresen durante la vigencia del convenio, dedicados a la fabricación de cemento y explotación de sus canteras para la fabricación del mismo.

Ámbito Temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de TRES años, comenzando el 1º de enero de 2007 y terminando sus efectos el 31 de diciembre de 2009.

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma. A su vez, será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia; no obstante, las mejoras económicas derivadas de él, se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de Enero del 2007, las mejoras sociales, seguro colectivo, fondo de préstamos, etc. tendrán efectividad desde el día 1 del mes siguiente de la presentación ante la Autoridad Laboral para su homologación y publicación.

La denuncia y revisión de este Convenio se regirá por las disposiciones legales y se efectuará con dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

En caso de prórroga de este Convenio de tres años, todos los conceptos económicos serán incrementados con el IPC oficial resultante del año de prórroga más 1,00 % del I.P.C. Se hará efectiva dicha subida un mes después de que se publique el IPC real.

Artículo 2. Garantías personales. Compensación y absorción.

En caso de existir empleado que tuviera reconocidas condiciones tales, que examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes individualmente les afecte.

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo



anual superasen el nivel total de este Convenio, debiendo ser absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad, legislación, aplicable y cambio de titularidad.

El contenido del Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad y sustituye a cuantos otros pactos y acuerdos internos se hubieran suscrito con anterioridad, respetándose en todo caso las condiciones pactadas en los contratos de trabajo individuales.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

El cambio de la titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá, por si misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Todo cambio está obligado a notificarlo a los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

Será causa de revisión del presente convenio colectivo el hecho de que por disposición legal de cualquier índole, se establezcan mejoras que superen a la totalidad de las condiciones del mismo.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y con las normas de la legislación laboral vigente.

La Empresa adoptará un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación personal y técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa les facilitará los medios necesarios, tanto para la práctica diaria como para el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar por la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo 1º, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc. En lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.





Artículo 5. Comisión mixta.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio.

a) Composición:

La Comisión mixta estará compuesta por 4 miembros, 2 por cada una de las partes firmantes.

b) Reunión:

La Comisión mixta 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 15 días desde la fecha de la solicitud.

c) Acuerdos:

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

d) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión mixta:

Las partes contratantes acuerdan someter a la Comisión mixta, con carácter potestativo, toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la interpretación o aplicación del contenido del Convenio, a fin de que aquella emita dictamen, con carácter previo, al posible planteamiento del conflicto.

La Comisión Mixta se reunirá con carácter ordinario trimestralmente para hacer un seguimiento del Convenio, previo orden de día documentado. Estas reuniones tendrán lugar dentro de la primera semana de cada comienzo de trimestre y, con carácter extraordinario, cuando cualquiera de las partes lo solicite, para cualquier tema de su competencia. Dicha reunión se celebrará dentro de los quince días siguientes.

Artículo 6. Competencias de la comisión mixta

1º Las funciones específicas de la Comisión mixta serán:

a) La de interpretación del Convenio.

b) La de emisión de informes a la Autoridad Laboral y

C.E.M.A.C en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión mixta.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.



d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2º El ejercicio de las funciones anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

Capítulo II. Jornada Laboral, Sustituciones, Jornadas de Navidad

Artículo 7. Jornada laboral

La jornada Laboral será la resultante de los 365 días, descontándose los 14 días de fiestas legales, más las vacaciones anuales del año en curso, los correspondientes fines de semana y 5 días por reducción de jornada pactados en Convenio, con el máximo de las 40 horas semanales, según cómputo anual previsto en la legislación vigente.

La jornada Laboral estará distribuida de acuerdo con un calendario Laboral, según se anexa, de manera que desde el inicio del año todos los trabajadores puedan conocer y calcular las horas que, en circunstancias normales y sin absentismo, les resulten semanalmente de la distribución de las horas anuales, por lo que de observarse cualquier error sería subsanado de inmediato.

El horario de trabajo es el que se establece en los anexos 2.0 y 2.1. Los corretornos desarrollarán el horario de 6 a 14 horas, salvo que necesidades de organización del trabajo (sustituciones por baja, permisos, etc.) aconsejen su utilización en horario de turno rotativo.

El turno de fabricación será de tres puestos de trabajo para cinco turnos, siendo su calendario el mismo que el resto de puestos de trabajo a turno (panelistas, eléctricos de guardia). Las horas trabajadas en festivos, tal y como reflejan los cuadrantes, están incluidas en el cómputo anual.

Con el fin de completar la jornada anual, se designa la persona Adicional, pasando a formar parte de la distribución, suplencias y sustituciones del turno. Rotarán en la toma de vacaciones con el personal de turno. Su jornada de trabajo se especifica en el anexo 2.0.

El personal de turno consumirá el bocadillo dentro del tiempo de la jornada laboral, sin que ello suponga interrupción del trabajo o abandono del puesto. Por éste motivo percibirán un plus por día de trabajo en turno que se especifica en el anexo 4.

Para el corretornos o sustituto de turnos que supla al titular del turno, en jornada nocturna o ciclos incompletos, siempre que al día siguiente, le corresponda trabajar en jornada continuada o turno de mañana, tendrá que descansar, como mínimo doce horas. La empresa le computará como horas trabajadas esa jornada,





no siendo así, si, dicho día siguiente, fuese día de descanso, en salida de jornada nocturna. Esta aplicación se realizará siempre que no sea por sustituciones programadas.

El trabajador que sea requerido por llamada no programada por la Empresa, en día festivo, sábado o domingo, cobrará el plus festivo.

Los horarios de las distintas jornadas laborales serán los indicados en los Anexos 2.0.

El personal de Turno Rotativo y de jornada continuada semanal rotativa de 8 horas tendrá una reducción de la jornada legal de 6 días, siendo ésta absorbible ante una eventual reducción de la jornada legal. El disfrute de estos días de reducción requerirá la conformidad de la Dirección en base a sus facultades organizativas.

El Turno Mecánico se compone de un turno de 5 personas que realizará su calendario según se especifica en el anexo 2.0, y el resto como la jornada continuada hasta completar el ciclo de 5 semanas.

Artículo 8. Sustituciones

El personal de turno siempre será sustituido.

El orden de sustitución, si fuese necesario, sería el correturnos, el trabajador adicional, el trabajador de descanso y en último caso a 12 horas (4 horas adicionales a la jornada del trabajador saliente y 4 horas a la del trabajador entrante).

En el caso de que existieran dos trabajadores presentes en el mismo turno, no sería necesaria la sustitución.

El personal de jornada continuada que esté disfrutando jornada de siete horas y pase a sustituir a personal de turno se le computará siete horas de trabajo y la hora restante como exceso de jornada.

Cuando con motivo de la parada del horno el personal que cambie, por razones organizativas, de horario de turno a jornada dividida o continuada se le mantiene las condiciones económicas.

Artículo 9. Jornada de trabajo navidad.

Los días 24 y 31 de diciembre el personal de Ensacadoras y Expediciones terminará su jornada laboral a las 18 horas, computándose por 8 horas. Si por motivo de embarque (carga o descarga) fuese necesario prolongar la jornada laboral hasta las 22.00 horas, éstas no se considerarán horas extraordinarias.





Los trabajadores de fábrica que por necesidad tengan que permanecer en fábrica las noches del 24 y 31 de diciembre, tendrán derecho a una gratificación según anexo 4.0, en concepto de cena de Navidad.

Capítulo III. Salarios, Horas Extras, Antigüedad, Complemento por Enfermedad, Pagas Extraordinarias

Artículo 10. Salario base.

Para el 2007 el Salario Base será el que figura en el Anexo 3.0, que será incrementado para los años de vigencia del Convenio según el siguiente detalle:

- Para el año 2007 el I.P.C. Real más 0,50 %
- Para el año 2008 el I.P.C. Real más 0,50 %
- Para el año 2009 el I.P.C. Real más 0,50 %

Así como con los demás conceptos salariales. Los complementos y pluses personales que hasta la fecha vienen percibiendo algunos trabajadores sujetos a este convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que los conceptos y tablas salariales.

Se aplicará en cada año, el IPC estimado por el Gobierno, más el incremento pactado. Si finalmente el IPC real es mayor, se regularizará la diferencia.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Sobre las horas de trabajo real y productivo, se podrán realizar, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, hasta el límite legal fijado por el mismo, las horas extraordinarias que resulten necesarias, y que por la índole de la actividad productiva de la empresa, se declaran estructurales.

Dentro de dichas horas extraordinarias no se computarán las que se destinen a prevenir y reparar el refractario de los hornos, de acuerdo con los planes ordinarios y extraordinarios de la Empresa acerca de su mantenimiento, conservación, puesta en marcha y funcionamiento.

Dichas horas, asimismo de carácter estructural, se abonarán al importe de las horas extraordinarias y serán de realización normal.

Todo el personal que por necesidades urgentes de trabajo de la Empresa tuviera que permanecer en Fábrica a partir de su jornada laboral, tendrá como compensación aparte de la económica como horas extraordinarias, 12 horas de descanso ininterrumpidas.

Si dentro de ésta se encuentran varias de su jornada siguiente se considerarán





como trabajadas. No obstante, cuando la jornada se prolongue hasta las 0 horas el día siguiente serán de descanso retribuido, considerándose a todos los efectos como trabajado. En defecto de esta fórmula se actuará tal y como viene haciéndose en la actualidad. La prolongación hasta las 0 horas se considerará para personal de jornada continuada. Las horas extraordinarias, tomando en consideración la globalidad del Convenio, se fijan en los valores de anexo 3.3.

Las horas extraordinarias resultantes del cómputo anual se descansarán a razón de 2,00 horas por cada una, o se abonarán, según Convenio, a criterio de la Dirección, en base a la organización del trabajo.

Artículo 12. Antigüedad.

La permanencia en la Empresa dará lugar al devengo de dos bienios y los sucesivos quinquenios según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Anexo 3.1.

Artículo 13. Complemento por enfermedad

En las bajas producidas por I.T. la prestación se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar las remuneraciones fijas que hubiera devengado el trabajador si se encontrase dada de alta.

Artículo 14. Pagas extraordinarias de julio, navidad y beneficios.

La Paga de Julio se devenga en el primer semestre del año, es decir, desde el 01 de enero al 30 de junio. La Paga de Navidad se devenga en el segundo semestre, es decir, desde el 01 de julio al 31 de diciembre. La Paga de Beneficios se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

La Paga Extra de Julio se abonará, el 30 de junio, la Paga Extra de Navidad se abonará el 30 de noviembre, la Paga Extra de Beneficios se abonará el 31 de diciembre. El importe de cada una de estas pagas será el Salario Base más la Antigüedad de 30 días, según anexo 3.2

Artículo 15. Pagas extras marzo y septiembre.

En el mes de Marzo se abonara, a todos los trabajadores incluidos en este convenio la paga extra de Marzo según anexo 3.2, cuyo periodo de devengo es del 1 de Enero a 31 de Diciembre del año en curso.

La paga denominada de Septiembre se abonará a todos los trabajadores incluidos en este convenio en el mes de Septiembre según valores del Anexo nº 3.2. Su devengo se prorrateará anualmente siendo este del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.



Capítulo IV. Primas, Pluses, Bolsa de Navidad, Dietas, Absentismo, Vacaciones y Permisos, Bolsa de Vacaciones

Artículo 16. Prima de producción

La prima de producción de clinker se abonará desde la primera Tm. con la nomina del mes correspondiente de acuerdo con el anexo 4.0

Incrementándose los valores cada año según el incremento de salarios, Art. 10º.

Se computará en la prima de producción /clinker el procedente de otras fabricas que se transforme o incorpore al proceso productivo de esta, y siempre que sustituya producción propia, a cuyos efectos la referencia es la producción anual de esta fábrica, descontándose, caso de alcanzarse esta, y resultado de planes programados de la Dirección, excepto si lo es por causas ajenas a la voluntad de la dirección de la Cia.

Artículo 17. Prima por no accidentes muy graves.

Si durante un periodo de 12 meses consecutivos que no se produzcan Accidentes Muy Graves con resultado de muerte cada trabajador percibirá 210 Euros en el 2007 para el 2008 y 2009 se incrementaran en el porcentaje de salarios del art. 10. El abono de dicho premio será anual por el sistema de T.A.M. (Total Acumulado Móvil). Para conseguir dicho Premio se tomaran 12 meses consecutivos, esto es sin considerar el año natural. Por lo anterior expuesto dicho Premio se abonará a los trabajadores al mes siguiente (cualquiera del año) de cumplir el objetivo anterior.

Artículo 18. Prima de ensacado.

Se abonará según el anexo número 5.0

Artículo 19. Plus de bocadillo

El personal de turno, personal de Ensacadora y Expediciones, consumirá el bocadillo dentro del tiempo de la jornada laboral, sin que ello suponga interrupción del trabajo o abandono del puesto. Por este motivo percibirán un plus por día de trabajo en turno que se especifica en el anexo 4.0.

Artículo 20. Plus de nocturnidad.

Al personal de jornada de Turno rotativo que realice jornada nocturna (de 22 horas a 06 horas), de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, se abonará por día en dicho turno la cuantía del 25% del salario base.

Artículo 21. Prima o bolsa de días de navidad.



Se abonará una bolsa de Navidad según se especifica en el anexo 4.0 a cada uno de los trabajadores a turno rotativo que trabajen los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

Artículo 22. Dietas.

Se abonarán según el anexo 4.0 para los trabajadores que se desplacen temporalmente por motivos empresariales.

Artículo 23. Clausula de absentismo.

Cada mes, y según tabla y los valores del anexo 4.0, se abonara una prima por No absentismo, siempre que no se falte al trabajo por ningún motivo (incluidos: visita médica, enfermedad, accidentes, no computándose a estos efectos los permisos legales no incluidos en los apartados anteriores y de exigencia horaria o de día ineludible), mensualmente, manteniéndose el tope hasta el mes en que se produzca una falta por absentismo.

Artículo 24. Plus turno festivo.

El plus de Turno Festivo, por coincidencia de turno con Fiesta Legal, (máxima 14 fiestas en el año), sólo para el personal de turno que trabaje ese día (8 trabajadores por turno como máximo), se fija en un importe, según anexo 4.0.

Artículo 25. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborales, debiendo iniciarse en día laborable.

En caso de tomar las vacaciones en periodos, éstos no podrán ser inferiores a 6 días laborables, siendo el cómputo total de las vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables. La elección del periodo de vacaciones se efectuará por un sistema rotativo de elección de fechas que se iniciará por los más antiguos de las distintas secciones y servicios, respetándose los posibles acuerdos internos de los trabajadores y las necesidades del proceso productivo, debiendo disfrutar las vacaciones anuales, el personal afecto al régimen de turnos y el Adicional, con anterioridad al 15 de diciembre de cada año.

En caso de interrupción, adelanto o atraso de las vacaciones del trabajador, a criterio de la Empresa, los días que el trabajador trabaja, alterando sus vacaciones, los cobrará y disfrutará, de sus días de vacaciones, en otra fecha con la compensación del Anexo 4.0, siempre que el hecho se produzca con una notificación inferior a los 30 días y con un tope de pago de 10 días de salario.

Artículo 26. Permisos.



En materia de permisos legales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se considerará permiso retribuido los días de bautizo, primera comunión y boda de parientes hasta 2º grado de consanguinidad. Esto será así, cuando el horario del acto coincida con el día de trabajo.

Artículo 27. Bolsa de vacaciones.

Se abonará una bolsa de vacaciones según, se detalla en el anexo número 4.0, a cada uno de los trabajadores que disfruten las vacaciones anuales retribuidas fuera del periodo de tiempo comprendido entre el uno de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Las compensaciones económicas que puedan corresponder serán prorrateadas en función a los días disfrutados fuera de este periodo.

Capítulo V. Bolsa de Objetivos, Seguro Colectivo, Fondo de Prestamos. Reconocimiento Médico, Premios por Baja, Plus de Asistencia. Contratación

Artículo 28. Bolsa de objetivos.

Se establece una bolsa por objetivos que se compondrá de 5 objetivos individuales. La consecución de cualquiera o de todos de los mismos irá mensualmente incrementando la bolsa que se abonará a principios del año natural siguiente a su consecución.

Se notificara al Comité de Empresa la información necesaria para su control de los objetivos individuales.

1º objetivo por no absentismo.

Consecución objetivo

Con objeto de reducir el absentismo actual hasta niveles del 2,50 %. se abonara una vez al año y por cada trabajador en la Bolsa de Objetivos el resultado final del absentismo de la Fábrica según anexo 4.0.

Para el año 2008 y 2009 se incrementaran los premios del 2007 en el I.P.C REAL + 0,50% cada año.

El mismo importe conseguido se ingresara también en el Fondo del Comité.

Se considerara Absentismo las ausencias por: I.T. (derivadas tanto de Enfermedad común, Accidente no Laboral; Accidente Laboral y Enfermedad Profesional); así como las Ausencias Día Completo por asistencia a consulta médica.

Fórmula de cálculo total personal fábrica



Número de horas de no asistencia al trabajo en el año (según detalle anterior)

Nº medio trabajadores año x nº horas totales según convenio del año

2º objetivo por no accidentes.

Consecución del Objetivo:

Por para el año 2007 con 0 accidente o accidentes con baja médica con menos de 3 días se abonara el importe de 314,10 Euros. Si en el año hubiera habido 1 y hasta 2 accidentes de más de tres días se abonaran 209,40 Euros. Y si en el año hubiera habido 3 accidentes de más de tres días se abonaran 104,70 Euros.

En los años siguientes de vigencia del Convenio se incrementaran los premios en la misma cuantía que se establece en el Artículo de Salarios.

En el caso de que no se cumplan los anteriores parámetros nos se abonaría cantidad alguna. El mismo importe que cobren los trabajadores se ingresaría en el Fondo Social del Comité.

3º Objetivo por horas marcha del horno

Consecución del objetivo:

- Si en el año 2007 las horas de marcha llegaran a ser de 7.800 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 104,70 Euros.

- Si en el año 2007 las horas de marcha llegaran a ser de 7.900 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 183,23 Euros.

- Si en el año 2007 las horas de marcha llegaran a ser de 8.000 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 287,93 Euros. En los años siguientes de vigencia del Convenio se incrementaran los premios en la misma cuantía que se establece en el Artículo de Salarios.

4º Objetivo por horas marcha del molino de cemento

Consecución del objetivo:

- Si en el año 2007 las horas de marcha llegaran a ser de 7.400 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 104,70 Euros.

- Si en el año 2007 las horas de marcha llegaran a ser de 7.500 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 183,23 Euros.

- Si en el año 2007 las horas de marcha llegaran a ser de 7.600 horas se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 287,93 Euros. En los años

siguientes de vigencia del Convenio se incrementaran los premios en la misma cuantía que se establece en el Artículo de Salarios.

5º Objetivo por Superprima de Produccion

Consecución del objetivo:

Si en el año 2007 se alcanzaran las 615.000 Tm. de Clinker de Producción propia en el año se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 502,56 Euros

Si en el año 2007 se alcanzaran las 640.000 Tm. de Clinker de Producción propia en el año se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 596,79 Euros.

Si en el año 2007 se alcanzaran las 690.000 Tm. de Clinker de Producción propia en el año se abonaría a dicha bolsa y por cada trabajador el importe de 680,55.

En los años siguientes de vigencia del Convenio se incrementaran los premios en la misma cuantía que se establece en el Artículo de Salarios.

Artículo 29. Seguro colectivo.

El Seguro Colectivo para todos los trabajadores fijos de plantilla de este Centro, y para la vigencia del Convenio, estará constituido por los siguientes importes y coberturas: Para el año 2007 se mantienen los capitales que están en vigor en el año 2006. Para el año 2008 y 2009 serán los siguientes:

Concepto	2008	2009
Fallecimiento por muerte por cualquier causa	55.000 Euros	57.000 Euros
Fallecimiento por Accidente Laboral en Centro Trab.	67.000 Euros	70.000 Euros
Invalidez Permanente Total	77.000 Euros	80.000 Euros
Invalidez Permanente Absoluta	52.000 Euros	55.000 Euros

El incremento pactado solo entrará en vigor a partir de la fecha de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyos efectos la Empresa suscribirá la correspondiente actualización de póliza.

Artículo 30. Fondo préstamos.

Se unifica al Fondo Social y de Vivienda en el fondo de Préstamos y en la cuantía total de 102.121,45 euros. cuyo fin será el venir a cubrir las necesidades para vivienda y prestaciones sociales, y sólo afectará al Personal Fijo de Convenio. El Comité de Empresa se responsabiliza del buen fin de los préstamos concedidos y el Director del Centro deberá dar su visto Bueno.



En cuanto a la concesión de los préstamos para la vivienda, el montante máximo de los mismos será de 3.000 euros por persona, y, el plazo de la devolución, proporcionalmente, hasta un máximo de 24 meses. La devolución del préstamo se hará por la retención sobre la nómina, de acuerdo con el montante que se especifique por mensualidad.

Artículo 31. Reconocimiento médico anual.

Se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores integrados en la plantilla de Fábrica de HOLCIM ESPAÑA, S.A.

Se entenderá por reconocimiento médico el que por parte de un centro médico se practique:

- RADIOLOGIA DE TORAX (VOLUNTARIA)

-ANALISIS DE SANGRE

-ANALISIS DE ORINA

-El personal que tenga interés se podrá realizar un ELECTROCARDIOGRAMA. Selectivamente se realizará reconocimiento de vista y oído.

La determinación del centro médico que practique el reconocimiento será competencia exclusiva de HOLCIM ESPAÑA, S.A. Igualmente será competencia exclusiva de la Dirección de la Fábrica, la determinación de fechas en que deba practicarse, así como los empleados que en cada fecha deben asistir, pero que no podrá coincidir con días de descanso del personal.

ARTÍCULO 32. PREMIOS POR BAJA VOLUNTARIA.

Para los trabajadores que hagan uso de la baja a voluntad propia y sin contraprestación alguna de la Empresa, se establecen unos premios con el siguiente baremo.

- A los 59 años: dieciocho mensualidades

- A los 60 años: trece mensualidades.

- A los 61 años once mensualidades.

- A los 62 años diez mensualidades.-A los 63 años nueve mensualidades.

- A los 64 años siete mensualidades.

- A los 65 años seis mensualidades. Las mensualidades serán el resultado de dividir el salario total anual entre 12 meses.



Artículo 33. Plus de asistencia.

Se abona por la asistencia al trabajo y en las ausencias por accidente de trabajo y permisos por deber público o motivo sindical, no abonándose en los restantes supuestos, un plus por día de asistencia efectiva al trabajo o en las circunstancias indicadas según valores del Anexo nº 4.0

Artículo 34. Contratación de personal

Cuando para cubrir un puesto de trabajo, tras superar las pruebas que se establezcan, quedaran dos candidatos a dicho puesto, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a aquel que fuera hijo de un trabajador del Centro.

Capítulo VI. Programa de Seguridad, Equipos de Protección, Derechos, Fondo Social, Plus de Reparación, Premio 25 Años

Artículo 35. Programa de seguridad en el trabajo.

La Empresa y el Comité de Empresa, se comprometen a estudiar, planificar, desarrollar y poner en práctica unos programas que comprenden la formación de Seguridad en el Trabajo, así como el estudio y análisis de los accidentes de trabajo y de las prendas de seguridad.

Artículo 36. Equipos de protección.

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores sujetos a este Convenio, se declara por las partes, de importancia primordial, el puntual cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta industria en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para mejor protección de los trabajadores se establece como equipo de protección el siguiente.

-Dos trajes de trabajo general.

- Casco de protección, guantes, tapones auditivos, gafas antipolvo y las que la legislación y el trabajo consideren necesarias.

-Botas de seguridad o zapatos, a elección del trabajador, las necesarias, unas de verano y otras de invierno, que se cambiarán con la entrega de la vieja.

- Dos batas y un traje, previa entrega del viejo, para personal de laboratorio.

-Chaqueta y botas de agua y anorak, cada tres inviernos. Si en el transcurso de los tres años, se deteriora alguna de estas prendas, se cambiará por la entrega de la vieja.



-Los equipos específicos, para trabajos especiales, serán los que regula el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

-El Servicio Médico contará con un Médico durante dos horas y un A.T.S. durante cuatro de lunes a viernes.

-Los locales de trabajo como talleres, cuadro control, oficinas, laboratorios, etc. cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruidos y ambiente.

A los efectos de la entrega de las prendas de verano o invierno, se fijan los meses de junio y diciembre.

Artículo 37. Derechos de representación.

Se reconocen los derechos de representación de los trabajadores de acuerdo con la legislación vigente, así como del estricto cumplimiento de informar al Comité periódicamente de la marcha y evolución de la empresa.

El Comité actuará en el ámbito de su competencia, según su reglamento de régimen interno. El cómputo de horas dedicadas a actividades de representación de los trabajadores se efectuará globalmente. Las horas invertidas por los miembros del Comité de Empresa fuera del horario de trabajo en reuniones, a petición de la Dirección, serán compensadas con las mismas horas de descanso o serán abonadas según la Ley. La representación de los trabajadores podrá acumular de forma individual y bimensualmente su crédito horario.

Artículo 38. Fondo social del comité.

Se establece un fondo social gestionado por el Comité de Empresa de 2.300 Euros para el año 2007 y sucesivos sin los incrementos del Art.10.

Artículo 39. Plus de reparación mayor.

Por cambio de refractario, horno, molino, etc extensible este a la totalidad del personal del convenio y por una vez al año y en el mes de reparaciones abonara a dichos trabajadores por un importe según anexo 4.0. para el año 2007 y para el año 2008 y 2009 según Art. 10.

Artículo 40. Premio por 25 años en la empresa

El premio de Antigüedad que según el anexo 4.0 se abonara al cumplirse los 25 años de antigüedad en al Empresa y por una sola vez. Dicho abono se efectuara el mes siguiente a la fecha en que se cumplan los 25 años, para el año 2007 y para el año 2008 y 2009 según Art. 10.

Capítulo VIII. Anexos año 2007 Y 2008

Anexo 1.0. Niveles de convenio y categorías profesionales

Nivel I	Operador de Turno
Nivel II	Jefe Administrativo de 2ª
Nivel III	Encargado de Sección Oficial 1ª Administrativo Delineante de 1ª
Nivel IV	Jefe de Equipo Capataz Analista de 1ª
Nivel V	Oficial de 2ª Administrativo Analista de 2ª Oficial 1ª Mecánicos Oficial 1ª Eléctricos
Nivel VI	Auxiliar Administrativo Ensayador de Turno Oficial 2ª Mecánico Oficial 2ª Eléctrico Vigilantes de Maquinas y Motores
Nivel VII	Perforador Engrasador Ensacador Auxiliar de Laboratorio Oficial 3ª Mecánico Oficial 3ª Eléctrico
Nivel VIII	Peón Especialista
Nivel IX	Peón

Anexo 1.1 Funciones que se excluyen del convenio colectivo

DIRECCION DE FÁBRICA
SUBDIRECCION DE FABRICA O ADJUNTO A DIRECCION
JEFE DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCION
JEFE DE DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO
JEFE DE DEPARTAMENTO DE CALIDAD
JEFE DE SERVICIO DE CALIDAD
JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO ELECTRICO
JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO
JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO MECANICO
JEFE DE SERVICIO DE MATERIAS PRIMAS
ADJUNTO O SUSTITUTOS DE JEFES DE DTO. O SERVICIO
JEFE DE TALLER MECANICO
ENCARGADO DE INFORMÁTICA PROCESO DE DATOS
MEDICO
A.T.S.
PERSONAL DEPENDIENTE DE MARKETING/COMERCIAL

Anexo 2.0. Horarios y jornadas laborales

JORNADA CONTINUADA

	Jornada de 8 horas	De 7,00 h. a 15,00 h.
Del 20/5 al 30/9	Jornada de 7 horas	De 7,00 h. a 14,00 h.
	Jornada Semana Santa	De 7,00 h. a 14,00 h.
5 Enero y 24 y 31 Diciembre		De 8,00 h. a 13,00 h.
A criterio Dirección.	Jornada especial Navidad	De 7,00 h. a 14,00 h.

TURNO ROTATIVO

Turno de Mañana	Jornada de 8 horas	De 06,00 h. a 14,00 h.
Turno de Tarde	Jornada de 8 horas	De 14,00 h. a 22,00 h.
Turno de Noche	Jornada de 8 horas	De 22,00 h. a 06,00 h.

TURNO MECANICOS

Semana de Tarde	Jornada de 8 horas	De 14,00 h. a 22,00 h.
	Jornada de 7 horas	De 14,00 h. a 21,00 h.
Semana de Mañana	Jornada de 8 horas	De 6,00 h. a 14,00 h.
	Jornada de 7 horas	De 7,00 h. a 14,00 h.
Resto del año	Igual que Jornada Continuada	

ENSACADORA

Turno de Mañana		
Jornada de 8 horas	Capataz	De 6,00 h. a 14,00 h.
	Maquinista	De 6,00 h. a 14,00 h.
Jornada de 7 horas	Capataz	De 7,00 h. a 14,00 h.
	Maquinista	De 6,00 h. a 13,00 h.
Turno de Tarde		
Jornada de 8 horas	Capataz	De 14,00 h. a 22,00 h.
	Maquinista	De 14,00 h. a 22,00 h.
Jornada de 7 horas	Capataz	De 15,00 h. a 22,00 h.
	Maquinista	De 14,00 h. a 21,00 h.

EXPEDICIONES

Jornada de mañana	De 6,00 h. a 14,00 h.
Jornada de tarde	De 14,00 h a 22,00 h.

Anualmente trabajarán las mismas horas que en la Ensacadora.

TRABAJADOR ADICIONAL

Jornada de 8 horas	De 7,00 h a 15,00 h ó de 6,00 h a 14,00 h
Jornada de 7 horas	De 7,00 h a 14,00 h (Del 20/5 al 30/9)
Jornada Semana Santa	De 7,00 h a 14,00 h
5 Enero y 24 y 31 Diciembre	De 8,00 h a 13,00 h
Jornada especial Navidad	De 7,00 h a 14,00 h (A criterio de Dirección)

Esta jornada será de aplicación excepto cuando esté sustituyendo al turno. El total de horas trabajadas al año será el mismo que el de jornada continuada.

Anexo 2.1. Calendario laboral 2008, resumen turnos rotativos





Artículo 10		Salario Base		
				1,0470
NIVEL PROFESIONAL	Importe Año	Importe Diarios	Importe Mensuales	
		365	360	
NIVEL I	18595,49	50,95	51,65	
NIVEL II	17279,58	47,34	48,00	
NIVEL III	16504,17	45,22	45,84	
NIVEL IV	15301,45	41,92	42,50	
NIVEL V	14944,88	40,94	41,51	
NIVEL VI	14562,84	39,90	40,45	
NIVEL VII	14251,55	39,05	39,59	
NIVEL VIII	13719,52	37,59	38,11	
NIVEL IX	13374,27	36,64	37,15	

Anexo 3.1. Año 2007

Artículo 12		Antigüedad		
NIVEL PROFESIONAL	Importe Año	Importe Diarios	Importe Mensuales	
		365	360	
0,05	VALOR BIENIO			
NIVEL I	929,77	2,55	2,58	
NIVEL II	863,98	2,37	2,40	
NIVEL III	825,21	2,26	2,29	
NIVEL IV	765,07	2,10	2,13	
NIVEL V	747,24	2,05	2,08	
NIVEL VI	728,14	1,99	2,02	
NIVEL VII	712,58	1,95	1,98	
NIVEL VIII	685,98	1,88	1,91	
NIVEL IX	668,71	1,83	1,86	
0,07	VALOR QUINQUENIO			
NIVEL I	1301,68	3,57	3,62	
NIVEL II	1209,57	3,31	3,36	
NIVEL III	1155,29	3,17	3,21	
NIVEL IV	1071,10	2,93	2,98	
NIVEL V	1046,14	2,87	2,91	
NIVEL VI	1019,40	2,79	2,83	
NIVEL VII	997,61	2,73	2,77	
NIVEL VIII	960,37	2,63	2,67	
NIVEL IX	936,20	2,56	2,60	



Artículo 20		Plus de Nocturnidad		
NIVEL PROFESIONAL	Importe Año	Importe Diarios	Importe Mensuales	
		365	360	
0,25				
NIVEL I	4648,87	12,74	12,91	
NIVEL II	4319,89	11,84	12,00	
NIVEL III	4126,04	11,30	11,46	
NIVEL IV	3825,36	10,48	10,63	
NIVEL V	3736,22	10,24	10,38	
NIVEL VI	3640,71	9,97	10,11	
NIVEL VII	3562,89	9,76	9,90	
NIVEL VIII	3429,88	9,40	9,53	
NIVEL IX	3343,57	9,16	9,29	

Anexo 3.2. Año 2007

Artículo 14		Pagas Extras Julio, Navidad y Beneficios		
NIVEL PROFESIONAL	Las 3 pagas SIN ANTIQUEDAD	Las 3 pagas VALOR CON DOS BIENIOS	Las 3 pagas CON DOS BIENIOS Y DOS QUINQUENIOS	
NIVEL I	1528,40	1681,24	1895,21	
NIVEL II	1420,24	1562,26	1761,10	
NIVEL III	1356,51	1492,16	1682,07	
NIVEL IV	1257,65	1383,42	1559,49	
NIVEL V	1228,35	1351,18	1523,15	
NIVEL VI	1196,95	1316,64	1484,21	
NIVEL VII	1171,36	1288,50	1452,49	
NIVEL VIII	1127,63	1240,39	1398,26	
NIVEL IX	1099,25	1209,18	1363,08	
	VALOR CON UN BIENIO	CON DOS BIENIOS Y UN QUINQUENIO	CON DOS BIENIOS Y TRES QUINQUENIOS	
1,05				
NIVEL I	1604,82	1788,22	2002,20	
NIVEL II	1491,25	1661,68	1860,51	
NIVEL III	1424,33	1587,11	1777,02	
NIVEL IV	1320,54	1471,45	1647,53	
NIVEL V	1289,76	1437,17	1609,13	
NIVEL VI	1256,79	1400,43	1568,00	
NIVEL VII	1229,93	1370,49	1534,48	
NIVEL VIII	1184,01	1319,33	1477,20	
NIVEL IX	1154,22	1286,13	1440,02	



Artículo 14 Pagas Extras Julio, Navidad y Beneficios		
NIVEL PROFESIONAL	Las 3 pagas CON DOS BIENIOS Y CUATRO QUINTOS	Las 3 pagas CON DOS BIENIOS Y CINCO QUINTOS
1,38		
NIVEL I	2109,19	2216,18
NIVEL II	1959,93	2059,35
NIVEL III	1871,98	1966,94
NIVEL IV	1735,56	1823,60
NIVEL V	1695,12	1781,10
NIVEL VI	1651,79	1735,57
NIVEL VII	1616,48	1698,47
NIVEL VIII	1556,13	1635,07
NIVEL IX	1516,97	1593,92

Artículo 15 Pagas Extras Marzo y Septiembre 2007		
NIVEL PROFESIONAL NIVEL I AL IX	Marzo	Septiembre
	1.271,61	1.257,20

Anexo 3.3. Año 2007

Artículo 11 Horas Extras			
NIVEL PROFESIONAL	Tipo I	Tipo II	Tipo III
NIVEL I	19,54	21,03	23,74
NIVEL II	18,74	20,60	20,90
NIVEL III	18,74	20,60	20,90
NIVEL IV	18,52	19,94	20,43
NIVEL V	17,69	19,03	19,51
NIVEL VI	16,59	18,77	19,07
NIVEL VII	16,57	17,98	18,67
NIVEL VIII	16,44	17,92	18,21
NIVEL IX	15,61	17,51	18,04

Anexo 4.0. Año 2007

**VALORES RECOGIDOS EN EL ARTICULADO DEL CONVENIO**

		VALOR	
Artículo 19	Plus de Bocado	3,23	
Artículo 40	Premio por 25 años en la Empresa	500,24	
Artículo 16	Producción (Precio 1000Tn.)	13,35	
Artículo 17	Prima por no Accidente muy Grave	209,40	
Artículo 23	Prima por No Absentismo	Valor/Día	
		1º.- Mes	0,34
		2º.- Mes	0,45
		3º.- Mes	0,57
		4º.- Mes	0,68
		5º.- Mes	0,80
		6º.- Mes	0,91
		7º.- Mes	1,02
		8º.- Mes	1,14
Artículo 21	Bolsa y Cena de Días de Navidad	109,89	
Artículo 22	Dietas	Valor/Día	
		Nivel I y II	73,42
		Nivel III y IV	61,16
		Nivel V al IX	55,14
Artículo 24	Plus de Turno-Festivo	37,04	
Artículo 25	VACACIONES	Desfase período Euros/Día	23,19
		Interrupción	155,72
Artículo 27	Bolsa de Vacaciones	223,89	
Artículo 33	Plus de Asistencia	7,13	
Artículo 39	Plus de Reparación Mayor	50,02	
Artículo	Prima de Combustibles/mes (4%)	110,71	
Artículo	Prima de Combustible anual	1 Tramo 8%	735,89
		2 Tramo 18%	880,40
Artículo 28	Bolsa de Objetivos Anuales	Valor Año	
		1º Objetivo por no Absentismo	
		Menor de 8%	0,00
		Menor de 7%	52,35
		Menor de 6%	104,70
		Menor de 5%	157,05
		Menor de 4%	314,10
		Menor de 3%	523,50
		2º Objetivo por no Accidente anual	
		Con 0 accidente o menos de 3 Días	314,10
		Hasta 2 accidente de mas de 3 días	209,40
		Con 3 accidentes de mas de 3 días	104,70
		3º Objetivo por Horas Marcha del Horno	
		7800 h/marcha	104,70
		7900 h/marcha	183,23
		8000 h/marcha	287,93
		4º Objetivo por horas marcha del Molino de Cemento	
		7400 H/marcha	104,70
		7500 H/marcha	183,23
7600 H/marcha	287,93		
5º Objetivo por Superprima de Producción			
615000 Tn	502,56		
640000 Tn	596,79		
690000 Tn	680,55		

Anexo 5.0. Año 2007

**Artículo 18****Prima de Ensacado**

Tipo de Carga	Coefficiente
Capataz	0,50
Ensacador	1,00
Caricamat	1,20
S= Sacos sueltos	1,00
E= Eslingas	2,50

Las Tn. Prima del Capataz, serán las Tn. Ensacadas por las dos maquinas y cargadas, Multiplicadas por el coeficiente 0,5

Las Tn. Prima del Ensacador serán, las Tn. que el ensaque en su máquina y cargadas, multiplicadas por el coeficiente 1,0

Las Tn. Prima de cada Cargador serán, las Tn. que cargadas en sus calles respectivas, multiplicadas por el coeficiente de carga correspondiente.

Debido a que la carga de sacos para el mercado interior es mayoritariamente en la actualidad paletizada, se le abonará el doble de la prima devengada diariamente.

Peón Ensacadora: Cuya misión es auxiliar el suministro de papel a los maquinistas permanecerá en la ensacadora cuando lo considere necesario la Dirección de Fábrica por motivos de organización de trabajo, es decir, que necesariamente no tiene que estar todos los días auxiliando a los maquinistas en el suministro de papel. Cobrará prima de ensacado cuando permanezca la jornada completa auxiliando a los maquinistas, de forma siguiente:

TIPO DE CARGA	Valor
DE 001 A 150 TN/PRIMA	0,000
DE 151 A 300 TN/PRIMA	0,037
DE 301 A 400 TN/PRIMA	0,040
DE 401 A 500 TN/PRIMA	0,044
SUPERIORES A 501 TN/PRIMA	0,047

Anexo 3.0. Año 2008

**VALORES RECOGIDOS EN EL ARTICULADO DEL CONVENIO**

		VALOR	
Artículo 19	Plus de Bocadillo	3,31	
Artículo 40	Premio por 25 años en la Empresa	512,75	
Artículo 16	Producción (Precio 1000Tn.)	13,68	
Artículo 17	Prima por no Accidente muy Grave	214,64	
Artículo 23	Prima por No Absentismo	Valor/Día	
		1º.- Mes	0,35
		2º.- Mes	0,46
		3º.- Mes	0,58
		4º.- Mes	0,70
		5º.- Mes	0,82
		6º.- Mes	0,93
		7º.- Mes	1,05
		8º.- Mes	1,16
Artículo 21	Bolsa y Cena de Días de Navidad	112,64	
Artículo 22	Dietas	Valor/Día	
		Nivel I y II	75,25
		Nivel III y IV	62,69
		Nivel V al IX	56,52
Artículo 24	Plus de Turno-Festivo	37,96	
Artículo 25	VACACIONES	Desfase período Euros/Día	23,77
		Interrupción	159,61
Artículo 27	Bolsa de Vacaciones	229,49	
Artículo 33	Plus de Asistencia	7,30	
Artículo 39	Plus de Reparación Mayor	51,27	
Artículo	Prima de Combustibles/mes (4%)	113,48	
Artículo	Prima de Combustible anual	1 Tramo 8%	754,29
		2 Tramo 18%	902,41
Artículo 28	Bolsa de Objetivos Anuales	Valor	
		1º Objetivo por no Absentismo	
		Menor de 8%	0,00
		Menor de 7%	53,66
		Menor de 6%	107,32
		Menor de 5%	160,98
		Menor de 4%	321,95
		Menor de 3%	536,59
		2º Objetivo por no Accidente anual	
		Con 0 accidente o menos de 3 Días	321,95
		Hasta 2 accidente de mas de 3 días	214,64
		Con 3 accidentes de mas de 3 días	107,32
		3º Objetivo por Horas Marcha del Horno	
		7800 h/marcha	107,32
		7900 h/marcha	187,81
		8000 h/marcha	295,12
		4º Objetivo por horas marcha del Molino de Cemento	
		7400 H/marcha	107,32
		7500 H/marcha	187,81
		7600 H/marcha	295,12
		5º Objetivo por Superprima de Producción	
615000 Tn	515,12		
640000 Tn	611,71		
690000 Tn	697,56		

Anexo 3.1. Año 2008



DIRECCION DE FÁBRICA
 SUBDIRECCION DE FABRICA O ADJUNTO A DIRECCION
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCION
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO
 JEFE DE DEPARTAMENTO DE CALIDAD
 JEFE DE SERVICIO DE CALIDAD
 JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO ELECTRICO
 JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO
 JEFE DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO MECANICO
 JEFE DE SERVICIO DE MATERIAS PRIMAS
 ADJUNTO O SUSTITUTOS DE JEFES DE DTO. O SERVICIO
 JEFE DE TALLER MECANICO
 ENCARGADO DE INFORMÁTICA PROCESO DE DATOS
 MEDICO
 A.T.S.
 PERSONAL DEPENDIENTE DE MARKETING/COMERCIAL

Anexo 3.2. Año 2008

Artículo 10	Salario Base		
			1,0470
NIVEL PROFESIONAL	Importe Año	Importe Diarios 365	Importe Mensuales 360
NIVEL I	18595,49	50,95	51,65
NIVEL II	17279,58	47,34	48,00
NIVEL III	16504,17	45,22	45,84
NIVEL IV	15301,45	41,92	42,50
NIVEL V	14944,88	40,94	41,51
NIVEL VI	14562,84	39,90	40,45
NIVEL VII	14251,55	39,05	39,59
NIVEL VIII	13719,52	37,59	38,11
NIVEL IX	13374,27	36,64	37,15



Artículo 20		Plus de Nocturnidad		
NIVEL PROFESIONAL	Importe Año	Importe Diarios	Importe Mensuales	
0,25		365	360	
NIVEL I	4648,87	12,74	12,91	
NIVEL II	4319,89	11,84	12,00	
NIVEL III	4126,04	11,30	11,46	
NIVEL IV	3825,36	10,48	10,63	
NIVEL V	3736,22	10,24	10,38	
NIVEL VI	3640,71	9,97	10,11	
NIVEL VII	3562,89	9,76	9,90	
NIVEL VIII	3429,88	9,40	9,53	
NIVEL IX	3343,57	9,16	9,29	

Anexo 3.3. Año 2008

Artículo 18		Prima de Ensacado	
Tipo de Carga	Coeficiente		
Capataz	0,50		
Ensacador	1,00		
Caricamat	1,20		
S= Sacos sueltos	1,00		
E= Eslingas	2,50		

Las Tn. Prima del Capataz, serán las Tn. Ensacadas por las dos maquinas y cargadas, Multiplicadas por el coeficiente 0,5

Las Tn. Prima del Ensacador serán, las Tn. que el ensaque en su máquina y cargadas, multiplicadas por el coeficiente 1,0

Las Tn. Prima de cada Cargador serán, las Tn. que cargadas en sus calles respectivas, multiplicadas por el coeficiente de carga correspondiente.

Debido a que la carga de sacos para el mercado interior es mayoritariamente en la actualidad paletizada, se le abonará el doble de la prima devengada diariamente.

Peón Ensacadora: Cuya misión es auxiliar el suministro de papel a los maquinistas permanecerá en la ensacadora cuando lo considere necesario la Dirección de Fábrica por motivos de organización de trabajo, es decir, que necesariamente no tiene que estar todos los días auxiliando a los maquinistas en el suministro de papel. Cobrará prima de ensacado cuando permanezca la jornada completa auxiliando a los maquinistas, de forma siguiente:

TIPO DE CARGA	Valor
DE 001 A 150 TN/PRIMA	0,000
DE 151 A 300 TN/PRIMA	0,038
DE 301 A 400 TN/PRIMA	0,041
DE 401 A 500 TN/PRIMA	0,045
SUPERIORES A 501 TN/PRIMA	0,049

Anexo 4.0. Año 2008

**VALORES RECOGIDOS EN EL ARTICULADO DEL CONVENIO**

		VALOR	
Artículo 19	Plus de Bocadillo	3,31	
Artículo 40	Premio por 25 años en la Empresa	512,75	
Artículo 16	Producción (Precio 1000Tn.)	13,68	
Artículo 17	Prima por no Accidente muy Grave	214,64	
Artículo 23	Prima por No Absentismo	Valor/Día	
		1º.- Mes	0,35
		2º.- Mes	0,46
		3º.- Mes	0,58
		4º.- Mes	0,70
		5º.- Mes	0,82
		6º.- Mes	0,93
		7º.- Mes	1,05
		8º.- Mes	1,16
Artículo 21	Bolsa y Cena de Días de Navidad	112,64	
Artículo 22	Dietas	Valor/Día	
		Nivel I y II	75,25
		Nivel III y IV	62,69
		Nivel V al IX	56,52
Artículo 24	Plus de Turno-Festivo	37,96	
Artículo 25	VACACIONES	Desfase período Euros/Día	23,77
		Interrupción	159,61
Artículo 27	Bolsa de Vacaciones	229,49	
Artículo 33	Plus de Asistencia	7,30	
Artículo 39	Plus de Reparación Mayor	51,27	
Artículo	Prima de Combustibles/mes (4%)	113,48	
Artículo	Prima de Combustible anual	1 Tramo 8%	754,29
		2 Tramo 18%	902,41
Artículo 28	Bolsa de Objetivos Anuales	Valor	
		1º Objetivo por no Absentismo	
		Menor de 8%	0,00
		Menor de 7%	53,66
		Menor de 6%	107,32
		Menor de 5%	160,98
		Menor de 4%	321,95
		Menor de 3%	536,59
		2º Objetivo por no Accidente anual	
		Con 0 accidente o menos de 3 Días	321,95
		Hasta 2 accidente de mas de 3 días	214,64
		Con 3 accidentes de mas de 3 días	107,32
		3º Objetivo por Horas Marcha del Horno	
		7800 h/marcha	107,32
		7900 h/marcha	187,81
		8000 h/marcha	295,12
		4º Objetivo por horas marcha del Molino de Cemento	
		7400 H/marcha	107,32
		7500 H/marcha	187,81
		7600 H/marcha	295,12
		5º Objetivo por Superprima de Producción	
615000 Tn	515,12		
640000 Tn	611,71		
690000 Tn	697,56		

Anexo 5.0. Año 2008

**Artículo 18****Prima de Ensacado**

Tipo de Carga	Coefficiente
Capataz	0,50
Ensacador	1,00
Caricamat	1,20
S= Sacos sueltos	1,00
E= Eslingas	2,50

Las Tn. Prima del Capataz, serán las Tn. Ensacadas por las dos maquinas y cargadas, Multiplicadas por el coeficiente 0,5

Las Tn. Prima del Ensacador serán, las Tn. que el ensaque en su máquina y cargadas, multiplicadas por el coeficiente 1,0

Las Tn. Prima de cada Cargador serán, las Tn. que cargadas en sus calles respectivas, multiplicadas por el coeficiente de carga correspondiente.

Debido a que la carga de sacos para el mercado interior es mayoritariamente en la actualidad paletizada, se le abonará el doble de la prima devengada diariamente.

Peón Ensacadora: Cuya misión es auxiliar el suministro de papel a los maquinistas permanecerá en la ensacadora cuando lo considere necesario la Dirección de Fábrica por motivos de organización de trabajo, es decir, que necesariamente no tiene que estar todos los días auxiliando a los maquinistas en el suministro de papel. Cobrará prima de ensacado cuando permanezca la jornada completa auxiliando a los maquinistas, de forma siguiente:

TIPO DE CARGA	Valor
DE 001 A 150 TN/PRIMA	0,000
DE 151 A 300 TN/PRIMA	0,038
DE 301 A 400 TN/PRIMA	0,041
DE 401 A 500 TN/PRIMA	0,045
SUPERIORES A 501 TN/PRIMA	0,049