CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, SOCIEDAD ANÓNIMA (CEMENTOS GOLIAT)

Capítulo primero. Disposiciones generales

Sección I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Territorial

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo de empresa serán aplicables en la Fábrica de Cementos Goliat, de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, dedicada a la fabricación de cementos, radicada en Málaga.

Artículo 2. Personal

El presente convenio colectivo afecta al personal, fijo de plantilla y eventual, que presta sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de dicha empresa, en los centros de trabajo de Málaga y cuyos grupos profesionales se hallan incluidos en el artículo 18 de este convenio.

Artículo 3. Temporal

El presente convenio entrará en vigor en cuanto a su parte económica, con excepción de los conceptos que se indican en la disposición transitoria primera, con fecha 1 de enero de 2008, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOP, siendo su duración por cuatro años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2011.

Se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las partes contratantes, empresa o comité, lo denunciara para su rescisión o revisión con un mes de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prorrogas, continuará rigiendo en su totalidad, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Sección II. Condiciones económicas

Artículo 4. Incrementos económicos

Para el año 2008 se efectuará un incremento económico consistente en el IPC real del año 2007 (4,2%) sobre todos los conceptos retributivos que han venido operando durante el año 2007 exceptuando la tabla del anexo II.

Para el año 2009 se efectuará un incremento económico consistente en el IPC real del año 2008 (1,4%) sobre todos los conceptos retributivos que operen durante el año 2008.

Para el año 2010 se efectuará un incremento económico consistente en el IPC real del año 2009 sobre todos los conceptos retributivos que operen durante el año 2009.

Para el año 2011 se efectuará un incremento económico consistente en el IPC real del año 2010 sobre todos los conceptos retributivos que operen durante el año 2010 exceptuando la tabla del anexo II.

Artículo 5. Cláusula de garantía salarial

Dado que para el cálculo del incremento anual durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio se va a utilizar como índice de referencia el IPC real del año anterior, no será necesario aplicar la cláusula de revisión salarial.

No obstante, una vez conocido el IPC real del año anterior, se abonarán los atrasos correspondientes desde el 1 de enero del año en curso.

Sección III. Disposiciones varias

Artículo 6. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador le corresponden, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento mínimos exigibles.

Las disposiciones legales que en el futuro pudieran promulgarse y que impliquen variaciones bien económicas o bien en el número de horas de trabajo, serán de aplicación si, consideradas en cómputo anual, mejorasen lo pactado en este convenio. En caso contrario se estará a lo convenido.

Artículo 7. Garantía personal

En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este convenio tuviese reconocidas condiciones económicas, en sus conceptos fijos, que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir con aplicación de este convenio, dicho trabajador tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

El conjunto de los derechos y obligaciones pactado de acuerdo con las cláusulas

de este convenio, constituye un todo indivisible, y por consiguiente será considerado en su totalidad. Si algunas de sus cláusulas tuviese que modificarse o suprimirse por imperativo superior, la Comisión mixta de interpretación del convenio vendrá obligada a tratar este supuesto en el plazo máximo de tres días, contados a partir del recibí de la comunicación de la resolución administrativa.

Artículo 9. Comisión paritaria de convenio

1. COMPOSICIÓN

Se crea una comisión paritaria compuesta por ocho (8) miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, comité y empresa, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso de no llegar a acuerdo, se recurrirá a la autoridad laboral competente.

2. FUNCIONES

– Vigilancia y seguimiento de su cumplimiento.

– Interpretación de la totalidad de los preceptos contenidos.

– A instancia de alguna de las partes, mediar o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en su aplicación.

Capítulo segundo. De la relación individual de trabajo

Sección I. Condiciones generales de ingreso

Artículo 10. Generalidades

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección, respetando y cumpliendo las normas y legislación vigentes en todo momento, debiendo oír a los trabajadores a través de sus representantes, en aquellas materias a que está obligada.

2. Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

3. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos anteriores, corresponde al comité de empresa las competencias enumeradas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Ingresos

1. El ingreso en las diferentes categorías profesionales o grado/nivel, se producirá, a ser posible, en las últimas categorías o puestos de trabajo determinados en el artículo número 19.

2. La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

Artículo 12. Periodo de prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

1. Seis meses para los técnicos.

2. Dos meses para el personal cualificado

3. Quince días para el personal no cualificado

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Las situaciones de IT que afecten al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo.

Sección II. Contratación/promoción

Artículo 13. Contratación con carácter indefinido de plantilla

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en los estatutos de los trabajadores o disposiciones complementarias.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de condiciones que se fije, el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo en el que queda encuadrado el trabajador.

Se reconoce el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijos a aquellos trabajadores de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal, siempre que su perfil, tanto de formación como de conocimientos sean los adecuados.

Artículo 14. Contrato de aprendizaje y de práctica

En dichas modalidades de contratación la empresa aplicará en todo momento lo determinado en la legalidad vigente, llevando a cabo todas las exigencias y requisitos requeridos a tal fin, informando en todo momento al comité de empresa de cualquier contratación que pretendiera llevar a cabo.

Artículo 15. Cobertura de vacantes

Para las promociones o vacantes que se deban cubrir se tendrán en cuenta la formación práctica y teórica, así como los méritos y antigüedad de los candidatos, pudiendo la empresa convocar las oportunas pruebas de aptitud si se estima conveniente.

La empresa cubrirá los puestos vacantes o de nueva creación con el personal de la misma, en la forma que se especifica en este convenio, recurriendo únicamente a la contratación del exterior en el caso de que no existiese personal capacitado dentro de ella.

La provisión de vacantes de categorías superiores que se produzcan en la empresa creará un derecho preferente de ocupación de las mismas por parte de los trabajadores que viniesen ligados a la empresa por un contrato de trabajo en el momento de producirse la vacante.

Se establecen como únicas limitaciones para el ascenso o cobertura de vacantes las siguientes:

A. PERSONAL DIRECTIVO**.** La promoción o ascenso a estos puestos será de libre designación por la Empresa.

B. RESTO DE PERSONAL**.** Se llevará a cabo mediante concurso/oposición, con la participación tanto de la empresa como de los representantes legales de los trabajadores.

Se reconocen dos tipos de ascensos:

A. Se establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

1. Conocimiento del puesto de trabajo.

2. Titulación requerida para el puesto o equivalente.

3. Comportamiento durante los años que prestó sus servicios, tanto de prestación al trabajo, como el absentismo laboral.

4. Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como

la formación y práctica en el puesto.

En idénticas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al que tenga más antigüedad en la empresa.

B. Ascenso automático. Producirá efectos este tipo de ascensos cuando se cumplan los requisitos y situaciones reflejadas en el artículo número 39 punto 4 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. Promoción

Se define la promoción como el cambio de categoría profesional, puesto de trabajo o grado/nivel inferior a otro superior. Se podrá producir en alguna de las siguientes formas:

1. Por existir variación significativa de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique la valoración primitivamente asignada.

2. Por cobertura de vacantes que pueden proceder, de nuevos puestos de trabajos o de la baja del titular de alguno de los existentes, que debe ser cubierto por un nuevo titular.

3. Por el cumplimiento de las condiciones establecidas en el articulo número 39 punto 4 del estatuto de los trabajadores.

El personal que se incorpore a la compañía en las secciones de Expedición y Cantera, mientras continúe asignado a alguna de dichas secciones, tendrá que superar la siguiente secuencia de promoción:

1.º año: Grado/Nivel 1.1

2.º año: Grado/Nivel 1.2

3.º año: Grado/Nivel 2.1

4.º año: Grado/Nivel 3.1

El personal que se incorpore a la Compañía en la Sección de Producción, mientras continúe asignado a dicha sección, tendrá que superar la siguiente secuencia de promoción:

1.º año: Grado/Nivel 1.1

2.º año: Grado/Nivel 1.2

3.º año: Grado/Nivel 2.1

4.º año: Grado/Nivel 3.1

5.º año: Grado/Nivel 4.1

Artículo 17. Formación

Se establece un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. ÁMBITO OBJETIVO

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

2. ÁMBITO SUBJETIVO

Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos.

a) Presentar por escrito ante la dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodo de interrupción, duración, etc.), así como el lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la comisión de formación de la empresa.

3. RESOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES

La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este articulo.

A fin de valorar la solicitud la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la Comisión de Formación de la empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos

trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa en el plazo anterior de doce meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquella deberá de ser motivada.

La empresa informará de la misma al trabajador y a la Comisión de Formación de la empresa.

Concedido el permiso de formación por la empresa, el trabajador formulará solicitud a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Paritaria Sectorial.

El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

El permiso retribuido de formación tendrá una duración necesaria, en función de las características de la acción formativa a realizar.

El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto anteriormente, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio de los conceptos fijos establecido en el convenio colectivo correspondiente para su puesto de trabajo, categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el periodo correspondiente, será financiada a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, el resto de la remuneración que corresponda al trabajador será a cargo de la empresa.

4. FORMACIÓN PARA RECICLAJE

El trabajador, dentro de la política de formación continua y para cursos de reciclaje, estará obligado a participar en dichos cursos debiendo, a requerimiento de la empresa, realizar al menos 20 horas anuales fuera de su jornada laboral, las cuales se les abonarán por un importe equivalente al valor de la hora extraordinaria.

Sección III. Grupos profesionales

Artículo 18. Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional se basa en la constitución de grupos profesionales, que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación, de acuerdo con la siguiente ordenación:

GRUPO 0. Cuadros

GRUPO 1. Personal que presta sus servicios en canteras, producción, expedición, servicios generales, control de calidad y laboratorios.

GRUPO 2. Personal que presta sus servicios en trabajos de mantenimiento en general.

GRUPO 3. Personal dedicado a investigación y desarrollo y oficina técnica.

GRUPO 4. Personal dedicado a funciones de Administración, informática y organización comercial.

Los niveles retributivos básicos se establecen mediante una escala compuesta de 6 grado con 2 niveles cada uno, cuyo detalle figura en el artículo 19.

Las funciones a desempeñar por los trabajadores para el cumplimiento de su deber de prestación del trabajo se agrupan en unidades denominadas “Puestos de Trabajo”, de conformidad con lo que determina el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores realizarán cualquier función ordenada por la dirección en el ejercicio regular de su poder organizativo dentro de los puestos de trabajo del mismo grupo profesional, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, tal como determina el artículo 39 del estatuto de los trabajadores.

En el caso de que el trabajador desarrolle de forma continuada funciones propias de dos o más grupos profesionales, grados o niveles, que no coincidan con su grado o nivel de origen se le abonará las retribuciones de conformidad con el grado y nivel superior del puesto correspondiente a las funciones desarrolladas.

Si dichas funciones fuesen de grado y nivel inferior, mantendrá las retribuciones de su grado y nivel de origen.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones distintas a las del grado y nivel consolidados por el trabajador, durante un periodo superior a seis meses durante un año, o ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa, que se proceda a la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme al sistema de cobertura de vacantes que tenga establecido la empresa. Este derecho no será aplicable, entre otros, en los casos de sustituciones por excedencias forzosas, incapacidad temporal, así como los trabajos de nivel superior que el trabajador realice, de acuerdo con la dirección, con el fin de formarse para promocionar, de conformidad con el apartado A), punto 4 del artículo 15 de este convenio.

La empresa y los representantes de los trabajadores, si procediese, se reunirán anualmente para estudiar, definir y resolver la denominación de nuevos puestos de trabajo de nueva creación y tareas que se establezcan, así como de las nuevas funciones que las modificaciones técnicas u organizativas hagan necesarias en los ya existentes.

En caso necesario y previo informe de los representantes de los trabajadores, la dirección podrá definir nuevos puestos de trabajo, asignándoseles provisionalmente denominación, funciones, grupo profesional, grado y nivel, hasta su convalidación definitiva, si procediera, en la reunión anual anteriormente mencionada.

El presente artículo podrá sufrir modificaciones una vez se haya dado cumplimiento a lo determinado en la disposición transitoria segunda.

Artículo 19. Categorías/puestos de trabajo

Las definiciones de todas y cada una de las categorías y puestos de trabajo del personal afectado por este convenio son meramente enunciativas. Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos, propios de distintas categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior clasificación, percibiendo todos los emolumentos de la misma.

Se clasifican como seguidamente se determina, en aplicación de la valoración de los puestos de trabajo llevada a efecto por la empresa especializada The Wyatt Company de España, Sociedad Anónima.

GRADO 1 (De 80 a 200 puntos)

PUNTOS

Hasta 100 Nivel I: Eventuales 1.º año

101 a 200 Nivel II: Especialista servicios aux./especialista barredora/ eventuales 2.º año.

GRADO 2 (De 201 a 320 puntos)

PUNTOS

201 a 260 Nivel I: Operador ensacadora/especialista envase/ayte.de producción.

261 a 320 Nivel II: Perforador/conductor pte. grúa/ofc. 3.ª mecánico analista 2.ª/ordenanza.

GRADO 3 (De 321 a 440 puntos)

PUNTOS

321 a 380 Nivel I: Maqta. excav. 2/ofc. 3.ª electricista/espec. expedición/ayte. fabricación.

381 a 440 Nivel II: Almacenero/aux. técnico mto./ofc. 3.ª electromecánico/maq. exc. v. 1/analista 1.ª/ofc. 2.ª mecánico/ofc. 2.ª calderero /ofc. 2.ª soldador/oficial 3.ª mto.

GRADO 4 (De 441 a 560 puntos)

PUNTOS

441 a 500 Nivel I: Espta. fabricación/ofc. 2.ª electricista/ofc. 2.ª admtvo./resp. limpieza/analista 1.ª A.

501 a 560 Nivel II: Ofc. 1.ª soldador/ofc. 2.ª electromecánico/analista 1.ª supervisor/resp. almacén/ofc. 1.ª calderero/capataz envase/capataz cantera/oficial 2.ª mto./ofc. 1.ª mec.

GRADO 5 (De 561 a 680 puntos)

PUNTOS

561 a 620 Nivel I: Ofc. 1.ª electricista/ofc. 1.ª mecánico ajustador/ofc. 1.ª admtvo.

621 a 680 Nivel II: Ofc. 1.ª electromecánico/ofc. 1.ª electrónico/panelista/encargado ventas/delineante proyectista/oficial 1.ª mto.

GRADO 6 (De 681 a 800 puntos)

PUNTOS

681 a 740 Nivel I: Encargado mto. mecánico/encargado mto. eléctrico

741 a 800 Nivel II: Jefe sección/jefe departamento/jefe área/director actividad

Sección IV. Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 20. Generalidades

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad desde una perspectiva general, introduce un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente

al ámbito laboral, encaminada a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Los firmantes del presente convenio abogan porque las relaciones laborales estén informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

En especial, en el caso del acoso sexual, la empresa y la representación sindical manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Capítulo tercero

Sección I. Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada laboral

La duración máxima de la jornada laboral para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivas y un total de 1.712 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, respectivamente.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El tiempo de descanso para el bocadillo durante la jornada será de veinticinco (25) minutos, considerándose dicho tiempo como de trabajo efectivo. La misma consideración tendrá los tiempos muertos no imputables al trabajador.

Las jornadas laborales, para las distintas secciones de la Empresa, serán las siguientes:

A) TURNOS ROTATIVOS EN FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO

Primer turno: de 7:00 a 15:00 horas.

Segundo turno: de 15:00 a 23:00 horas.

Tercer turno: de 23:00 a 7:00 horas.

Los doce días festivos a nivel nacional y los dos días festivos a nivel local tendrán el siguiente tratamiento:

1) El trabajo en día festivo, siempre que por cuadrante le corresponda trabajar, le será compensado con un descanso complementario, más una compensación por festivo de 10,12 euros/hora.

2) Cuando se produzca un cambio de turno sin notificación previa al trabajador y habiéndose presentado el mismo en su jornada habitual, éste podrá elegir

continuar su jornada normal o cambiarla percibiendo una compensación económica equivalente a una llamada más el importe de una hora extraordinaria.

3) Los turnos deberán organizarse de forma que de cada tres domingos, corresponda uno de descanso. En el caso de que por circunstancias imprevistas, un operario tuviera que trabajar el tercer domingo, le será de aplicación lo determinado en la siguiente nota aclaratoria.

4) A partir del año 2011, y considerando las especiales circunstancias que concurren se establece una reducción de jornada de 8 horas, en cómputo anual, para el personal adscrito a estos servicios de turnos rotativos de 24 horas. Estas ocho horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero y serán descontadas en el correspondiente cuadrante.

NOTA ACLARATORIA

Cuando un trabajador sea requerido para trabajar en su día de descanso, para sustituir a un compañero y continuase el turno del trabajador que sustituya, podrá optar por cobrar dicha jornada como horas extraordinarias o compensarla por horas de descanso, más la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo 37 del presente convenio, adaptándose a los descansos del nuevo turno, quedando, por tanto, anulados los descansos que tenga asignados en el cuadrante existente en la sección correspondiente.

El personal libre (aquel que no tiene turno fijo asignado) no tendrá descansos fijos debido a que su función es la de cubrir cualquier eventualidad que se presente. Mientras no tenga que cubrir ninguna contingencia, descansará los sábados y domingos.

B) CANTERAS

De lunes a viernes: 1.º turno: de 6:00 a 14:00 horas.

2.º turno: de 14:00 a 22:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

De realizar el horario de 7:00 a 15:00 horas, el personal que estaba en alta el 1 de enero de 1997, y como compensación por la modificación o cambio de jornada de trabajo anterior y por los perjuicios que este cambio les ha ocasionado, tendrán una compensación económica, por flexibilidad de jornada, de 2,59 euros por día, no cobrando dicha compensación en los días que realice la jornada en el tramo horario de 6:00 a 14:00 horas.

C) EXPEDICIÓN Y CARGA

Primer turno: De 6:00 a 14:00 horas.

Segundo turno: De 14:00 a 22:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

En caso de fuerte demanda se podrá implantar con carácter rotatorio, un tercer turno.

En temporada de baja demanda o paro en el departamento, podrán suprimirse, parcial o totalmente, algunos de los turnos, incorporándose, provisionalmente, el personal sobrante, a las secciones que se determinen, realizando tareas adecuadas a su categoría profesional, en tanto dure dicha situación, respetándosele todos sus emolumentos y la jornada laboral diaria de trabajo.

D) PERSONAL DE FABRICACIÓN CON TURNO FIJO Y LABORATORIO

De lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

1) El personal de fabricación con turno fijo que sea requerido para trabajar en sábado, por necesidades del departamento correspondiente, podrá elegir, entre cobrar las horas como horas extraordinarias, o compensarlas por horas de descanso, más la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo 37 del presente convenio.

2) Al personal del laboratorio que los sábados realizan los trabajos propios de control de resistencia, se les abonará, por el tiempo necesario para realizar dicha tarea la cantidad de 126,12 euros. Si estos trabajos se realizaran en domingo la compensación económica será de 134,53 euros.

E) MANTENIMIENTO

a) General

De lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

Cuando las circunstancias lo requieran, debido a reparaciones urgentes, se podrán organizar turnos, hasta la finalización de las mismas, previo informe al comité de empresa, en aplicación de lo determinado en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

A todo trabajador que se le cambie el horario laboral se le compensará con el importe de una llamada, siempre que dicho cambio no sea por realización de

horas extraordinarias.

Todos los sábados trabajará un equipo de tres personas, para la revisión del envase y trituradoras, en forma rotativa y con una periodicidad de 12 semanas aproximadamente, descansando el viernes de la semana siguiente, percibiendo una compensación de 10,12 euros/hora.

B) Segundo turno de mantenimiento

De lunes a viernes: de 14:30 a 22:30 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

F) COMERCIAL

De lunes a viernes: de 7:00 a 15:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

No obstante, el personal de dicho departamento, podrá negociar con su jefe el reparto irregular de su jornada de trabajo, para mejor adaptación y atención a las necesidades del mismo, siendo informado del acuerdo al comité de empresa.

G) ESPECIALISTAS SERVICIOS AUXILIARES

Este personal se adaptará a la jornada laboral fijada en los cuadrantes que exista en cada una de las secciones en la que preste sus servicios.

H) COMPRAS, APROVISIONAMIENTO Y ALMACÉN

A) General

De lunes a viernes: de 7:00 a 15:00 horas

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

B) Segundo turno de almacén

De lunes a viernes: de 14:00 a 22:00 horas.

El personal del almacén que, a fecha 24 de octubre de 2003, tuviera asignado el turno de mañana continuará realizando este turno adaptando su horario, siempre que sea necesario, para suplir las ausencias de personas asignadas al turno de tarde.

El trabajador del almacén que, a fecha 24 de octubre de 2003, tuviera asignado el turno de tarde, así como las nuevas incorporaciones que se produzcan en el

almacén, rotarán en el turno de mañana y de tarde a partir del momento en que se produzca una nueva incorporación al almacén (ya sea por cobertura interna o externa).

GENERALIDADES

1) El día festivo que coincida con un día de descanso será sustituido por otro de descanso en día laborable, el cual se descansará de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2) Para el personal en turno rotativo, los descansos semanales serán los especificados en los cuadrantes correspondientes de cada sección.

3) El personal que realice funciones de Visitador tendrá que adaptar su jornada laboral en función de la utilización que aconseja las tarifas de energía eléctrica.

4) Los días 24 y 31 de diciembre, el horario a todo el personal le será reducido en ocho (8) horas, siempre que los mismos no coincidan con el día de descanso. El personal de expedición y carga trabajará en jornada de mañana si el servicio lo requiere, disfrutando este descanso posteriormente, suprimiéndose el turno de tarde salvo si surgiera algún problema de embarque o carga con carácter urgente.

El personal de mantenimiento que por necesidades del servicio tenga que trabajar dichas fechas disfrutará este descanso posteriormente. Estas dieciséis horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero.

Las dieciséis horas serán descansadas de forma que estén cubiertas las necesidades de cada departamento durante la totalidad de la jornada asignada al mismo.

5) Al personal en turno rotativo, que la empresa estime imprescindible que trabaje en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre se le abonará una compensación económica de 149,19 euros y los turnos correspondientes a los días 25 de diciembre y 1 de enero, se le abonará una compensación económica de 81,13 euros.

Por los descansos previstos en el punto 4), se les considerarán dichas jornadas como horas extraordinarias que compensarán con descanso de las mismas y recibirán una gratificación en la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo 37 del presente convenio.

6) El personal que sea requerido para trabajar en su día de descanso o vacaciones, se le abonará dicho día, a su voluntad como horas extraordinarias o como horas compensadas de descanso, más una gratificación en la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 37 del presente Convenio y por tanto

con pérdida de su descanso habitual.

7) Al personal que por causas circunstanciales sea requerido para trabajar en su día de descanso, domingo, festivo o en jornada nocturna, se le abonarán como mínimo 3 horas extraordinarias, que podrá cobrar o compensar en la forma prevista en el punto 1 del apartado d) del artículo 37 del presente convenio, además de la llamada correspondiente.

Artículo 22. Prolongación de la jornada

Cuando un trabajador tuviese que continuar su jornada laboral normal del día, a propuesta de la empresa y de libre aceptación del trabajador y el trabajo se prolonga hasta las 7 de la mañana del día siguiente, será relevado de su puesto de trabajo y se le abonará ese día como trabajado a todos los efectos económicos pactados en este convenio.

Si la jornada laboral se prolonga hasta las 11:00 de la noche, realizará este día solo media jornada, iniciándola a las 7:00 o a las 11:00 de la mañana, a elección del trabajador, y se le abonará como jornada completa.

El segundo turno de mantenimiento, si tuviera que continuar su jornada laboral hasta las 7:00 de la mañana siguiente, realizará en este día solo media jornada, iniciándola a las 14:30 o 18:30 respectivamente y se le abonará como jornada completa.

El operario en turno rotativo de 24 horas que, estando como reserva en el primer turno, tenga que suplir a un compañero del tercero, cambiará para sustituirle, el primer turno por el tercero. Al día siguiente no podrá continuar en su turno de mañana, por lo que descansará, y se la abonará ese día como trabajado a todos los efectos económicos pactados en este convenio.

Artículo 23. Trabajos nocturnos y a turnos

Cuando sea necesario, a juicio de la empresa, establecer trabajos nocturnos o a turnos del personal que no está normalmente encuadrado dentro de ellos, la empresa deberá comunicarlo con carácter previo a los trabajadores afectados y a los representantes legales de los mismos.

De no ser aceptado por los trabajadores, se aplicará lo determinado en el artículo número 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Como aclaración, se consideran casos que requieren el desdoblamiento de turnos con carácter enunciativo y no limitativo los siguientes:

Reparaciones inmediatas de fuerza mayor, imprevistas o fortuitas.

Artículo 24. Vacaciones y días asuntos propios

A) VACACIONES

1) El personal afectado por este convenio, sea cual fuere su contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas anuales de veintisiete días laborables.

2) El importe a percibir durante el periodo de vacaciones, será el mismo que hubiesen obtenido en el periodo de trabajo efectivo.

3) Serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, disposiciones laborales vigentes y de conformidad con lo pactado entre la dirección y el comité de empresa.

4) Deberán programarse dentro del año correspondiente, antes del 31 de enero de cada año y posteriormente se realizarán los cuadrantes correspondientes a las distintas secciones de la Empresa, de los que informará al comité de empresa.

Se confeccionarán las normas para su aplicación.

5) El trabajador podrá disfrutar de alguno de sus días de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, por causas justificadas y previo aviso con 48 horas de antelación.

6) Al personal que disfrute sus vacaciones anuales fuera de los periodos que se especifican a continuación, se le abonará la cantidad de 5,97 euros por día.

1) Semana Blanca

2) Semana Santa

3) Navidad (entre el 22/12 y el 7/1)

4) Periodo del 15 junio al 15 de septiembre.

7) Las vacaciones que no se disfruten dentro del año natural, tienen de plazo para su disfrute el primer trimestre del año siguiente, siempre y cuando se hayan dejado de disfrutar por acuerdo entre empresa y trabajador y que conste justificación documentada en el Departamento de Personal.

B) ASUNTOS PROPIOS

Además, para ajustar el número de horas anuales efectivas de trabajo, se establecen como festivos los siguientes días laborables:

Año 2008 6 días

Año 2009 6 días

Año 2010 6 días

Año 2011 6 días

Estos días se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que este estime conveniente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

– El trabajador podrá disfrutar de alguno de sus días de asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 48 horas de antelación.

– No podrán acumularse estos días festivos a los días de vacaciones

Artículo 25. Permisos y licencias

Con arreglo a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, en su artículo número 23, punto 1) apartado a), el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en las condiciones desarrolladas en el artículo número 17 de este convenio.

Igualmente y con arreglo a lo dispuesto en el número 37, apartado 3, del mencionado estatuto de los trabajadores, el trabajador, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo su derecho a la remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.

c) Tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La justificación que se exigirá en estos casos será un informe emitido por el médico que hubiese atendido al pariente enfermo, en el que se determine el tipo de enfermedad de la que ha sido asistido, o tipo de intervención quirúrgica practicada. El Servicio Médico de Empresa determinará, a la vista de dicho informe, si corresponde o no la calificación de grave; en caso de no considerarlo así, se reunirá con la comisión que nombre al efecto el comité de empresa, para dirimir tal situación.

En caso de intervención quirúrgica o internamiento de parientes en un centro

hospitalario, se concederá, el día del hecho causante, como falta justificada abonada para todos los familiares que pertenezcan a la plantilla de la empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si quedase hospitalizado, se prolongarán las faltas por el tiempo de dicha hospitalización, con el máximo de tres días laborables, para uno solo de los familiares. Si la intervención quirúrgica u hospitalización fuera por enfermedad grave tendrán derecho a los tres días laborables de permiso todos los familiares que figuren en la plantilla de la empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día laboral por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, excluyendo los familiares políticos.

e) Un día laboral por fallecimiento de un tío carnal, del trabajador o de su cónyuge.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d), e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en un día natural.

f) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en dicho norma, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos legales establecidos.

i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, e igualmente sin pérdida de su retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen en la empresa, este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de ellos.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella o a negociar con la empresa la realización de un horario flexible en su jornada de trabajo.

k) Permiso de paternidad, en los términos recogidos en la legislación vigente.

Para evitar confusiones, se aclara que en el parentesco hasta segundo grado

incluye los siguientes casos: Cónyuge, padres, abuelos, hermanos, hijos y nietos (en todos, por afinidad, incluido políticos).

Capítulo cuarto. Régimen de percepciones económicas

Sección I. Percepciones generales

Artículo 26. Estructura salarial

Al objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, se considera necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extra salariales que deben formar parte de las percepciones económicas, que estará desglosada de la siguiente forma:

A) PERCEPCIONES SALARIALES

0. SALARIO BASE

0.1. Salario base

0.2. Diferencia salarial

1. Complementos personales

1.1. Antigüedad

2. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes

2.1. Gratificaciones extraordinarias estatutarias

2.2. Gratificación de convenio

2.3. Gratificación de beneficios

3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo

3.1. Nocturnidad

3.2. Trabajos penosos y peligrosos

3.3. Horas extraordinarias

3.4. Primas de producción

3.5. Gratificación de productividad

3.6. Plus de turno nocturno

3.7. Incentivo jefe de equipo

3.8. Incentivo por prestación

3.9. Plus de asistencia en sábado y domingo.

3.10. Compensación por Nochebuena y Nochevieja

3.11. Compensación festivas

3.12. Compensación por flexibilidad de jornada

3.13. Suplementos

3.14. Llamadas

3.15. Plus de vacaciones

3.16. Prima de prevención

B) PERCEPCIONES NO SALARIALES

Todos los conceptos enumerados a continuación, tendrán la consideración a todos los efectos legales, de percepciones económicas no salariales:

1. Indemnizaciones o suplidos

1.1. Gastos manutención

1.2. Plus de transporte

1.3. Desplazamientos

2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social

2.1. Ayudas por enfermedad o accidente

2.2. Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa

3. Acción de la empresa

3.1. Indemnización por fallecimiento o jubilación

3.2. Ayuda estudios

3.3. Seguro colectivo de vida

3.4. Fondo de préstamos

3.5. Crédito para pago de cemento

3.6. Vestuario

C) PERCEPCIONES NO CONSOLIDABLES

Nocturnidad

Trabajos penosos y peligrosos

Horas extraordinarias

Plus de turno nocturno

Incentivo jefe de equipo

Incentivo por prestación

Plus de asistencia en sábado y domingo.

Compensación por Nochebuena y Nochevieja

Compensación festiva

Compensación por flexibilidad de jornada

Suplementos

Llamadas

Gastos manutención

Plus de transporte

Desplazamientos

Plus vacaciones

Ayudas por enfermedad o accidente

Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa

Indemnización por fallecimiento o jubilación

Ayuda estudios

Seguro colectivo de vida

Fondo de préstamos

Crédito para pago de cemento

Vestuario

El pago de la nómina se llevara a cabo dentro del cuarto día hábil del mes siguiente al devengo de la misma.

Sección II. Percepciones salariales

Artículo 27. Salario base/devengo

1. Los salarios base serán los especificados en el anexo I, para cada nivel de los existentes en cada uno de los grados.

Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, descansos, festivos, vacaciones y permisos retribuidos.

2. Cuando un trabajador realice trabajo de superior categoría profesional, puesto de trabajo, grado/nivel cobrará todos los emolumentos en función del trabajo que realice, y en caso de que esta situación se prolongara, se estará a lo que se establece en el artículo 18 del presente convenio y artículo número 39 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Diferencia salarial

Se acuerda la eliminación de este concepto mediante su incorporación a Salario Base conforme a la siguiente progresión:

Año 2009 – Pasa a salario base 1/3 del valor del concepto.

Año 2010 – Pasa a salario base 1/2 del valor del concepto.

Año 2011 – Pasa a salario base el resto y desaparece el concepto.

1. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 29. Antigüedad

1. Este concepto se mantendrá, como garantía “ad personam” y como complemento ligado a su larga y anterior vinculación con la empresa y como compensación del perjuicio que a los mismos ha supuesto la nueva estructura salarial, valoración de puestos de trabajo y sistema de promociones, para el personal de plantilla que viniera percibiéndolo con anterioridad al 1 de enero de 1999 en las cuantías especificadas en el anexo II.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, licencias retribuidas y los periodos en bajas por enfermedad o accidente de trabajo.

3. Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargos políticos o sindicales y la prestación del servicio militar realizado de forma voluntaria u obligatoria.

4. Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la empresa, estimándose, por tanto, el tiempo prestado durante el período de prueba, eventual, interino, contratado por obras, servicios determinados o en prácticas, cuando el operario así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo de plantilla.

5. Cuando un trabajador aumente de grado o nivel dentro de dicho grado salarial pasaría a percibir el importe correspondiente al nuevo módulo especificado en el anexo II.

6. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada uno de los periodos computables.

2. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR ALMES

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que coinciden con las fijadas en el artículo 31 del estatuto de los trabajadores y cuya cuantía será de 30 días, cada una de ellas y se harán efectivas el 15 de Julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

Dichas gratificaciones se abonarán aplicando los importes por día de paga consignados en la tabla del anexo IV, según grado/nivel y años de permanencia. De acuerdo con los motivos especificados en el artículo 29, el importe por día de paga a aplicar para el personal de plantilla que no cobra el complemento de antigüedad será el recogido en el anexo IV para 0 años de antigüedad.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo en alta. La de julio dentro del primer semestre del año y la de Diciembre en proporción al tiempo trabajado en el segundo semestre, computándose como trabajado a los solos efectos de devengos de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

Artículo 31. Gratificación de convenio

Se mantiene la gratificación llamada de convenio para todo el personal y se hará efectiva el 15 de diciembre. La cuantía será de 30 días.

A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo IV, según grado/nivel y años de permanencia. De acuerdo con los motivos especificados en el artículo 29, el importe por día de paga a aplicar para el personal de plantilla que no cobra el complemento de antigüedad será el recogido en el anexo IV para 0 años de antigüedad.

Artículo 32. Gratificación de beneficios

Se mantiene una gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía de 30 días para todo el personal acogido a este convenio. A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo IV, según grado/nivel y años de permanencia y se pagará el mismo día que la mensualidad de diciembre. De acuerdo con los motivos especificados en el artículo 29, el importe por día de paga a aplicar para el personal de plantilla que no cobra el complemento de antigüedad será el recogido en el anexo IV para 0 años de antigüedad.

3. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 33. Primas de producción y prevención

A) PRIMA DE PRODUCCIÓN

Se pagará mensualmente en función de las siguientes horas:

a) Horas trabajadas

b) Horas de baja por accidente de trabajo

c) Horas de vacaciones

d) Horas por días de asuntos propios

e) Horas Sindicales

f) Horas de descanso por horas extraordinarias

g) Horas dedicadas como componente de una mesa electoral, para elecciones nacionales, autonómicas o provinciales.

Para calcular el precio de la hora de prima de producción, para todos los trabajadores afectados por este convenio, a partir del año 2009, se establecen 2 tramos con sus respectivas fórmulas:

• Tramo 1: Hasta 850.000 ton. de Clinker y 1.000.000 ton. de cemento (dividir por 12 para mensualizar)

Euros/hora =Tm. Clinker producido x 0,0217802+ Tm. de cemento vendido x 0,0108833

1.000

• Tramo 2: Desde 850.000 ton. de Clinker y 1.000.000 ton. de Cemento (dividir por 12 para mensualizar)

Euros/hora = Tm. Clinker producido x 0,0217802+ Tm. de cemento vendido x 0,0108833 x 50%

1.000

Los límites acordados se aplicarán de forma independiente de tal manera que, si un mes, se supera el límite de clinker producido pero no el de cemento vendido, se aplicaría la reducción del 50% del valor sobre el exceso clinker pero no sobre el cemento vendido, y viceversa.

Se realizará una regularización a final de año del 2.º tramo en el caso de que no se llegue a los límites establecidos. Esta regularización se realizará en el mes de febrero tomando como datos el año natural.

Para el año 2008 seguirá vigente la fórmula anterior.

B) PRIMA DE PREVENCIÓN

Se establece una prima de prevención orientada a recompensar los esfuerzos que se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores de cero accidentes, con la siguiente regla de cálculo:

B.1. PRIMA MENSUAL: A partir del año 2009, se abonará un importe resultado de calcular el promedio de 7 días de paga prorrateado en doce meses (según tabla anexo 4 de convenio), tomando como base la plantilla efectiva a 31 de diciembre del año anterior. Se abonará dicha cantidad mensual en aquellos meses en los que haya Cero Accidentes; no computarán a estos efectos los accidentes in-itinere ni las recaídas.

B.2. PRIMA ANUAL: a partir del año 2009, se abonará un importe resultado de calcular el promedio de 3 días de paga (según tabla anexo 4 de convenio), tomando como base la plantilla efectiva a 31 de diciembre del año anterior. De este importe máximo, se cobrará una cantidad determinada en función de la evolución del Índice de Frecuencia conforme a la siguiente tabla:

#*1*#

Si el valor anual del Índice de Frecuencia se encuentra entre el valor máximo y el mínimo, se calculará la proporción correspondiente. Asimismo, al valor final a cobrar se le aplicará un factor de corrección de 1-%absentismo.

Para el año 2008 seguirá vigente la fórmula anterior.

Artículo 34. Gratificación de productividad

El precio de la hora de prima de gratificación de productividad, para todos los trabajadores afectados por este convenio, se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Euros/hora} = \frac{51.901,34}{\text{Horas del trimestre}}$$

Se pagará trimestralmente, conjuntamente con la nómina del último mes de cada trimestre, en función de las siguientes horas, cuya suma total será el divisor de la fórmula:

a) Horas trabajadas

b) Horas de baja por accidente de trabajo

c) Horas de vacaciones

d) Horas por días de asuntos propios

e) Horas sindicales

f) Horas de descanso por horas extraordinarias

g) Horas dedicadas como componente de una mesa electoral para elecciones nacionales, autonómicas o provinciales.

Artículo 35. Nocturnidad

1) Todo el personal que sin estar en turno rotativo trabaje en el periodo considerado como nocturno, percibirá un plus de nocturnidad que tendrá el valor indicado en la tabla del anexo III de este convenio.

De acuerdo con los motivos especificados en el artículo 29, el importe por hora a aplicar para el personal de plantilla que no cobra el complemento de antigüedad será el recogido en el anexo IV para 0 años de antigüedad.

2) Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese de cuatro horas o inferior, solamente se abonará el plus sobre el tiempo trabajado.

3) Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se pagará la nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

4) Se considera período nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Artículo 36. Trabajos penosos y peligrosos

Las cuantías de las gratificaciones que se fijan para los trabajos que se consideran penosos o peligrosos, y no considerados en su puesto de trabajo, serán los siguientes:

a) CALOR - 1 3,11 EUROS/HORA

1.1. Trabajos sobre los ciclones con el horno caliente.

1.2. Trabajos realizados en el sector comprendido entre la cabeza del horno y la tercera bancada, con el horno en caliente.

1.3. Trabajos en el interior de los molinos de bolas, molino de carbón y mesa alimentadora de carbón.

1.4. Reparaciones en los enfriadores del horno, estando calientes.

1.5. Trabajos en las cadenas de clinker y foso elevador inclinado recién parados o en marcha.

1.6. Desatrancar cadenas de los filtros de los hornos en caliente.

1.7. Trabajar en las cámaras de golpeo de los filtros eléctricos de los molinos 1, 2, 5 y 6.

1.8. Trabajos en el interior de los alimentadores de carbón.

1.9. Trabajos en el interior de los separadores de los molinos.

1.10. Trabajos en el interior de los elevadores de cangilones.

b) PENOSO -1 2,06 EUROS/HORA

1.1. Trabajos sin protección fija a más de 8 metros de altura.

c) PENOSO - 2 6,20 EUROS/DÍA

2.1. Trabajos en el interior de los filtros de mangas.

2.2. Cambio de bolsas en filtros Wedag.

2.3. Limpieza en el interior de los silos.

2.4. Carga de carbón.

2.5. Carga de Clinker.

d) PENOSO - 3 7,15 EUROS/DÍA

3.1. Trabajos en el interior de los hornos y ciclones.

e) PENOSO - 4 10,35 EUROS/DÍA

4.1. Trabajos en el interior de filtros eléctricos.

4.2. Trabajos en el interior de enfriadores montados.

f) PENOSO - 5 2,26 EUROS/HORA

5.1. Limpieza pegaduras Torre de Ciclones en funcionamiento.

g) PENOSO - 6 3,38 EUROS/DÍA

6.1. Peligrosidad transporte dinero y utilización moto.

Artículo 37. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se consideran divididas en cuatro grupos, las de fuerza mayor, las estructurales, las normales y las compensadas:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor

Se entenderán como tales las especificadas como de carácter imprevisible, para prevenir o reparar averías, siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, las cuales se considerarán como estructurales y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias autorizadas.

B) Horas extraordinarias estructurales

Son las realizadas en las siguientes circunstancias:

1. Las suplencias como consecuencia de baja por enfermedad o accidente del titular, considerándose incluidas solo las que se produzcan durante la primera semana de cada baja y comprenden sábados y domingo, así como cualquier día festivo que incluya dicha semana.

2. Suplencias por ausencia imprevista del titular, con las mismas limitaciones que las señaladas en el apartado anterior.

3. Suplencias por vacaciones del titular de un puesto de trabajo.

4. Suplencias por ausencias imprevistas y bajas por enfermedad o accidente.

5. Por reparaciones de hornos.

6. Por prolongación de jornada, como consecuencia de más duración de la prevista en revisiones o reparaciones.

7. Por reparaciones llevadas a cabo fuera de la jornada normal.

8. Para cubrir algún puesto que no tenga asignado titular o que los operarios asignados no sean suficientes para cubrir la totalidad de los turnos de trabajo.

9. Por cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

10. Por periodos punta de producción y/o pedidos imprevistos.

Estos cambios se realizarán de acuerdo con el trabajador interesado, teniéndose en cuenta, tanto la legislación vigente como lo pactado en el presente convenio colectivo.

Las horas extraordinarias estructurales computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, no siendo de obligado cumplimiento.

C) Horas extraordinarias normales

Computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias autorizadas y tampoco son de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias de los puntos a, b y c, se cobrarán según los importes determinados en el anexo V.

D) Horas extraordinarias compensadas con descansos

Las horas extraordinarias se podrán compensar mediante descansos dentro de los 4 meses siguientes a su realización más una compensación económica por hora de 10,12 euros/hora.

Las horas extraordinarias que se compensen con descanso no podrán superar el número de 140 en el año natural.

La empresa, por su parte, asume el propósito de continuar el esfuerzo organizativo que viene realizando desde hace tiempo en pro de la reducción máxima posible de las horas extraordinarias.

Artículo 38. Plus de turno nocturno

Con el fin de compensar los inconvenientes que representa el trabajar en turnos rotatorios, se establece un plus de penosidad, en las siguientes cuantías por jornada laboral trabajada en periodo nocturno:

26,97 euros/noche.

Artículo 39. Incentivo jefe de equipo

Se considerará al trabajador que además de desarrollar su propio trabajo es responsable del trabajo de otras personas.

Las características del puesto son:

– Capacidad de organización

– Dotes de mando

En contraprestación la empresa abonará un 40% más de la prima de producción mensual.

Esta remuneración especial se percibirá solamente durante los días que ejerza como tal.

Artículo 40. Incentivo por prestación

Para el personal de cantera que sea requerido por la dirección se abonará un incentivo económico de prestación, siempre que se comprometan a la realización de las siguientes funciones:

CANTERA

1) Control y operación de las diferentes instalaciones fijas, actuales y futuras de trituración, parques de prehomogeneización y maquinaria auxiliar.

2) Cuidado y limpieza de la maquinaria e instalaciones de la cantera.

3) Cooperar con el mantenimiento, revisión e inspección periódica de las máquinas e instalaciones.

4) Eliminación de atranques y cualquier problema que surja en las instalaciones.

5) Confeccionar los partes e informes periódicos necesarios para el control de las máquinas, instalaciones y producción de la sección.

Debe entenderse que el cumplimiento de las funciones especificadas no incluye

las funciones que por su nivel el operario no alcanza a poder realizar.

El operador de trituradoras tendrá que cumplir con todas las funciones especificadas anteriormente.

Para el personal de mantenimiento queda sin efecto la aplicación del presente artículo. Aún así, se mantiene en este texto la descripción de las funciones que suponían la percepción de este Incentivo hasta que terminen los trabajos previstos en la disposición transitoria segunda de este convenio:

MANTENIMIENTO MECÁNICO

1) Actuación en todas las especialidades de mantenimiento dentro de las ramas mecánica o eléctrica.

2) Manipulación y traslado de sus útiles de trabajo en fábrica.

3) Manipulación de toritos y dumpers para traslado de piezas a montar o traslado de piezas desmontadas al taller.

4) Conocimiento y manejo de aparatos de medida.

5) Reparación de cables eléctricos del utillaje portátil.

6) Conectar grupos de soldadura, lámparas portátiles, desbarbadoras, ventiladores auxiliares, etc.

7) Desconectar y conectar motores excepto de C/C.

8) Trabajos en porta escobillas, anillos y colectores.

9) Reposición de fusibles y recuperación de magnetotérmicos, y diferenciales.

10) Desconectar y conectar electroválvulas, detectores de proximidad, etc.

11) Reposición de alumbrado, lámparas de señalización, etc.

12) Compromiso de asistencia a los cursos de formación para recibir los conocimientos necesarios, pasando satisfactoriamente las evaluaciones oportunas.

13) Confeccionar el parte diario de trabajo y el de incidencias.

14) Cumplir lo determinado en los puntos anteriores, completando su formación trabajando con un electricista cuando sea requerido para ello.

MANTENIMIENTO ELÉCTRICO

1) Actuación en todas las especialidades de mantenimiento dentro de las ramas eléctrica o Mecánica.

2) Manipulación y traslado de los útiles de trabajo a fábrica.

3) Manipulación de toritos y dumpers para traslado de piezas a montar o de piezas desmontadas al taller.

4) Conocimiento y manejo de aparatos de medida.

5) Montar y alinear motores, acoplamientos, correas de transmisión, etc. Cambio de cojinetes a los mismos.

6) Montaje y ajuste de electroválvulas, finales de carrera, detectores de proximidad, etc.

7) Investigación de máquinas complejas y localización de averías en que no está claramente identificada su especialidad (paletizadores, espectrómetro, capmas, compresores, etc.)

8) Compromiso de asistencia a los cursos de formación para recibir los conocimientos necesarios, pasando satisfactoriamente las evaluaciones oportunas.

9) Confeccionar el parte diario de incidencias.

10) Ajuste, comprobación y reparación de timonería en seccionadores, interruptores y aparillaje de AT.

11) Identificación de fallos, sustituciones de válvulas y pequeñas reparaciones en circuitos neumáticos e hidráulicos.

12) Cumplir lo determinado en los puntos anteriores, completando su formación trabajando con un mecánico cuando sea requerido para ello.

En contraprestación la empresa abonará un 35% de las primas de producción mensual.

Esta remuneración especial se pierde ante la negativa o inhibición de ejercer las funciones relacionadas.

Artículo 41. Plus asistencia sábados y domingos

A todo el personal que trabaje en sábado o domingo, en su jornada laboral normal completa (exceptuando los trabajos efectuados dichos días con horas extraordinarias o compensadas) se le abonarán los siguientes pluses, proporcionalmente a las horas trabajadas:

Por cada sábado: 10,11 euros

Por cada domingo: 17,19 euros

Sección III. Percepciones no salariales

1. Indemnizaciones o suplidos

Artículo 42. Suplementos

Se mantienen los suplementos que “ad personam” se vienen abonando procedentes de condiciones anteriores más beneficiosas. Cuando por promoción o suplencia un trabajador que goce de suplemento pase a un nivel superior, se absorberá el suplemento, total o parcialmente, en la cuantía del incremento salarial correspondiente.

Artículo 43. Llamadas

Las gratificaciones por llamadas al personal serán las siguientes:

1) De 7 a 23 horas: 13,49 euros/llamada.

2) De 23 a 7 horas: 26,98 euros/llamada y domingo o festivo.

Estas gratificaciones se aplicarán también, al personal que fuera de su horario habitual de trabajo y que no sea cambio de turno o algún trabajo ya previsto, sea llamado para cubrir una ausencia o realizar una tarea extraordinaria.

También se abonarán en los casos de trabajos previstos en festivos a excepción del personal de turno en su jornada normal.

Artículo 44. Gastos de mantención

Cuando cualquier trabajador, por necesidad del trabajo, se viera obligado a continuar su jornada laboral, se le abonará una dieta de 12,69 euros si la misma se prolonga en un mínimo de dos horas.

Si pasadas cuatro horas de finalizada su jornada continuara en su puesto, devengará una dieta suplementaria de 6,35 euros y otra de 12,69 euros pasada una hora de la segunda jornada suplementaria.

El personal que sea llamado para realizar cualquier tarea fuera de su horario habitual, devengará una dieta de 12,69 euros, si se prolonga su presencia en más de tres horas, una suplementaria de 6,35 euros si se prolonga en más de siete horas y otra de 12,69 euros si se prolonga en más de once horas. Para el cómputo de horas para estas dietas, se incluirán las horas de comida que se hayan efectuado.

En días festivos se abonarán dietas cuando se sobrepasen las horas de jornada normal, al personal en turno.

El personal que por necesidad del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a percibir una dieta por importe de 77,73 euros diarias, durante el tiempo que dure tal situación. En caso de pernoctar en su domicilio, devengará media dieta, cuyo importe sería de 38,87 euros diario.

Artículo 45. Plus de transporte

Se conserva el plus de transporte que “ad personam” se viene abonando procedente de condiciones anteriores más beneficiosas.

Artículo 46. Desplazamientos

Los trabajadores no clasificados como conductores y que por necesidades de la empresa opten por desplazarse en su propio vehículo percibirán un plus de 0,29 euros/km con un mínimo de 2,68 euros por jornada.

2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social

Artículo 47. Ayuda por enfermedades o accidente

La empresa complementará a todos los trabajadores que estén de baja por enfermedad o accidente de trabajo, y hasta la edad de 65 años cumplidos, la percepción que le corresponda por Incapacidad Temporal a cargo de la Seguridad Social, con un suplemento diario para que alcance el 100% del valor de sus horas normales de (salario y diferencia salarial del anexo I, más antigüedad del anexo II, y suplemento en su caso) durante el tiempo que dure dicha situación.

A propuesta de la empresa, por medio de su servicio médico y previa conformidad del comité de empresa, se podrá anular dicho suplemento, al operario que infrinja las normas vigentes o aquellas acordadas en convenio.

También perderá la presente ayuda todo trabajador que se de de baja por gripe y se hubiera negado a vacunarse a requerimiento del servicio médico, sin causa justificada, en la campaña que se lleve a cabo anualmente.

Artículo 48. Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa

Se asigna una cantidad mensual de 87,77 euros por cada familiar deficiente físico o psíquico y reconocido como tal por la Seguridad Social y que conviva con el beneficiario o que esté a su cargo en algún centro especial.

3. Acción social de la empresa

Artículo 49. Indemnización por fallecimiento o jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

Todos los trabajadores en servicio activo en la empresa que se jubilen o fallezcan, llevando veinticinco años en ella, percibirán doce mensualidades del salario y diferencia salarial del anexo I, más la antigüedad correspondiente de la tabla del anexo II.

En el caso de fallecimiento, la indemnización se hará efectiva al cónyuge y en su defecto, a los herederos legales, lo cual acreditarán mediante la presentación de la declaración de herederos.

En el caso de que el trabajador, jubilado o fallecido, no llevase 25 años en la Empresa, cobrará proporcionalmente al tiempo trabajado, no pudiendo esta cantidad ser inferior a una mensualidad.

Los trabajadores que se den de baja en la empresa por invalidez, a causa de accidente, sea o no de trabajo, o por enfermedad común, gozarán a tal efecto de análogas ventajas.

Los trabajadores que habiten en viviendas de la empresa, antes de percibir estas gratificaciones, deberán dejar libre la misma para permitir ser ocupada por otro trabajador en activo.

Artículo 50. Ayuda estudios

El fondo asignado a este concepto se eleva a 54.410 euros que se repartirán por acuerdo de la comisión de becas y la empresa, entre todos los hijos de los trabajadores que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente y que deberán unir a la solicitud:

1. Enseñanza superior

Acreditar mediante certificación las asignaturas aprobadas del curso anterior

2. Educación especial

Documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.

3. Preescolar, egb, primaria y eso

Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

4. Restantes enseñanzas

Acreditar haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas

pendientes del curso anterior, así como acreditar de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

Solo se concederán las ayudas cuando los estudios sean realizados e impartidos por centros oficiales o reconocidos oficialmente como tales por el Ministerio de Educación y Ciencias.

La comisión de becas estará formada por cuatro miembros, dos asignados por la empresa y dos por el comité de empresa. Dicha comisión de becas, para la concesión de las ayudas tendrá presente en todo momento la normativa implantada en cada momento por la LOGSE.

Artículo 51. Seguro colectivo de vida

Para todo el personal de la empresa con edad inferior a los 65 años, se establece un seguro colectivo de vida, con prima a cargo de la empresa, que garantiza a los asegurados las siguientes cuantías:

1) En caso de muerte por enfermedad común: 18.030,00 euros

2) Invalidez total o absoluta derivada de enfermedad común: 18.030,00 euros.

3) Muerte por accidente: 18.030,00 euros.

4) Muerte por accidente de circulación: 24.040,00 euros.

5) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y por invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 36.060,00 euros.

Artículo 52. Fondo de préstamos y préstamos de vivienda

La empresa tiene creado un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores por una cuantía global máxima de 117.960,62 euros.

Este fondo se distribuirá conforme lo acordado entre la empresa y el comité de empresa, en aplicación de las siguientes normas:

Grupo primero. Compra o construcción de lavivienda habitual

Importe máximo: 6.010,12 euros

Forma de pago: 50 mensualidades

Requisitos

– En el primer caso, presentación del contrato de compra de la vivienda o

escritura notarial de la misma, o proyecto de construcción y permiso de obras en el segundo caso.

Grupo segundo. Reparación de vivienda, pago de hipoteca o compra de vehículo

Importe máximo: 4.207,00 euros

Forma de pago: 32 mensualidades

Requisitos

1) Para las reparaciones de viviendas se deberá aportar, junto a la solicitud, justificante de pago del permiso de obras municipal y el presupuesto correspondiente a la reparación que pretenda realizar.

2) Para el pago de hipotecas se deberá justificar la existencia de la misma fehacientemente.

3) Para la compra de vehículo también tendrá que demostrarlo fehacientemente mediante la presentación de la documentación que acredite dicha compra. El vehículo deberá estar matriculado a nombre del trabajador.

4) Para actos jurídicos (divorcio o adopción).

Este préstamo, será por el valor del vencimiento del recibo a pagar, sirviendo de base el importe del último vencimiento, sin que pueda exceder de la cantidad asignada a este apartado.

La justificación del pago referente a los puntos 1, 2 y 3 del presente grupo, deberá presentarse a la comisión de préstamos, como máximo en la siguiente reunión de dicha comisión, presentando el justificante de haber realizado la obra o haber pagado la hipoteca o vehículo en su caso. De no ser así se aplicará el apartado “E” de las normas generales para todos los préstamos.

Grupo tercero. Varios

Importe máximo: 1.800,00 euros

Forma de pago: 20 mensualidades

Requisitos

– Haber transcurrido 3 meses desde el pago del préstamo anterior en el momento de la solicitud del nuevo.

Normas generales para todos los préstamos

A) Para la concesión de los préstamos se respetará estrictamente, tanto el tiempo transcurrido desde el pago del anterior como la fecha de entrada de la solicitud del nuevo préstamo.

B) Tendrán preferencia los préstamos de mayor cuantía y que se destinen a problemas específicos de la vivienda.

C) Se entenderá como vivienda habitual la que sirve de residencia al trabajador la mayor parte del año.

D) Los préstamos de cualquier modalidad podrán solicitarse por una cantidad inferior a la estipulada, teniendo en cuenta que la deducción mínima mensual será de 30,05 euros.

E) De comprobarse falsedad en la documentación adjunta a la solicitud o en los requisitos exigidos, el trabajador tendrá que devolver en un plazo de 3 meses la cantidad que reste del préstamo, quedando inhabilitado a perpetuidad para solicitar préstamos de ninguna modalidad.

F) La comisión de préstamos, estudiará todas las solicitudes que se presenten con carácter de urgencia, para lo cual deberá existir siempre un fondo de reserva de 4.207,00 euros.

G) La comisión de préstamos se reunirá al día siguiente laboral al pago de la nómina mensual, autorizando a la empresa a la concesión de los préstamos solicitados en el caso de incomparecencia de dicha Comisión en la fecha prevista.

H) Para los préstamos urgentes a que hace referencia el apartado F), se reunirá la comisión en un plazo máximo de 48 horas desde la fecha de la petición, no concediéndose préstamos urgentes sin el consentimiento expreso de la misma.

La cantidad anticipada no devengará intereses de ninguna clase y las peticiones de préstamos serán estudiadas y su concesión aprobada en su caso por una comisión nombrada a tal efecto por la empresa y el comité de empresa.

No obstante, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y Real Decreto 1841/1991, de 31 de diciembre, que la desarrolla, se le calculará el interés legal fijado en los presupuestos generales del Estado, vigente en la fecha en la concesión del préstamo y se declarará dicho interés como renta, llevándose a cabo la retención correspondiente a cada trabajador.

Si el trabajador cesase en sus relaciones con la empresa, por cualquier causa, deberá cancelar automáticamente la cantidad que tuviese pendiente de reintegro del préstamo concedido.

Artículo 53. Crédito para pago de cemento

Todo el personal de plantilla, previa justificación, podrá acceder a un crédito, en cemento de hasta 1.502,53 euros, que será descontado en nómina en un máximo de 36 mensualidades, siendo la cantidad mínima a descontar de 9,02 euros mensuales. Estos créditos deberán ser autorizados por el Departamento de Personal.

Artículo 54. Ropa de trabajo

La empresa proporcionará a su personal las siguientes prendas de trabajo, según las diferentes secciones:

Cantera caliza

Dos buzos o un buzo, un pantalón y una camisa o dos pantalones y dos camisas; así como un anorak, cada dos años.

Fabricación

Dos buzos o un buzo, un pantalón y una camisa, anualmente; así como un anorak cada tres años.

Mantenimiento

Soldadores: Dos buzos y un pantalón con una camisa o tres buzos, anualmente. Una chaqueta de cuero cuando sea necesario y nunca antes del año. Un anorak cada tres años.

Al resto del personal: Dos buzos o un buzo y un pantalón y una camisa, anualmente.

Un anorak, cada tres años, a todo el personal que trabaje habitualmente fuera del taller.

Electricistas: A este personal se le suministrará la ropa en tejido de algodón y mangas largas. Un par de guantes de piel flor y otro par dieléctricos homologados aptos para emplear hasta 1.250 Voltios.

Casco con pantalla adaptable aislante, incolora.

Almacén

Dos batas así como un pantalón y una camisa, anualmente.

Control de calidad

Dos batas así como un pantalón y una camisa, anualmente.

A todo el personal de fabricación y mantenimiento, cuando lo necesiten (como máximo una vez al año), se le proveerá del siguiente calzado:

Un par de botas de seguridad.

A los electricistas un par de zapatos o sandalias de seguridad.

Botas y trajes de agua.

La entrega de la ropa prevista anualmente se realizará antes del 30 de junio de cada año.

Al personal que lo necesite para su trabajo, cada 5 años, se le suministrará un par de botas y un traje de agua, que deberán tener en sus taquillas respectivas.

Nota. En caso de verdadera necesidad por causa del deterioro de cualquiera de las prendas, contra entrega de la deteriorada, se le entregará otra nueva, sea cual sea la fecha en que ocurra dicha contingencia, debiendo ser autorizado previamente por el Jefe de la Sección correspondiente.

Al personal que permanezca de baja, por enfermedad o accidente de trabajo, durante más de seis meses, se le entregará el vestuario que le corresponda en proporción al tiempo trabajado en el año.

Todo el personal que lo crea necesario, por comodidad, podrá cambiar un buzo por pantalón y camisa.

Gafas de seguridad graduadas

Al personal que tenga que utilizar gafas graduadas para los trabajos que en las prescripciones de seguridad se contemplan como de uso obligatorio, las solicitará al Servicio Médico de la empresa.

Dichas gafas se les suministrarán con monturas homologadas y cristales correctores inorgánico securizados.

Artículo 55. Prevención de riesgos laborales

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores, se comprometen a colaborar para la aplicación de lo que determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus reglamentos y disposiciones legales vigentes, habiéndose constituido para control y seguimiento de lo determinado en dicha ley, el comité de salud laboral del centro.

Capítulo V. Régimen de disciplina en el trabajo

Sección I. Faltas

Artículo 56. Clasificación de las faltas

Desarrollando lo establecido en el artículo 58 y disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, las faltas cometidas por los mismos al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 57. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a organismos oficiales.

4. No fichar repetidamente, bien al inicio o bien al final de la jornada.

5. No comunicar dentro de los plazos previstos (48 horas y 5 días) de la situación de incapacidad laboral transitoria.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 58. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.

3. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la empresa, será considerada como “muy grave”.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose, de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. La imprudencia en acto de servicio o al incumplimiento de las normas de seguridad, previo estudio del comité de seguridad y salud laboral que investigará el grado de la falta.

8. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

9. La reincidencia en las faltas Leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 59. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. La notoria embriaguez o utilización de drogas en el trabajo.

4. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros, subordinados, clientes o proveedores.

5. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

6. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

7. El abuso de autoridad por parte de los mandos.

De conformidad con lo establecido en el apartado 1.6 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa informará al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por dichas faltas muy graves.

Sección II. Sanciones

Artículo 60. Aplicación

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) FALTAS LEVES

a) Amonestación verbal

b) Amonestación por escrito

B) FALTAS GRAVES

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) FALTAS MUY GRAVES

a) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

c) Despido.

Capítulo VI. Disposiciones transitorias

Primera. Retroactividad del convenio

Este convenio entra en vigor con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008, a excepción de los gastos de manutención, dietas, desplazamientos y plus por vacaciones, así como los seguros colectivos de vida y accidentes, que entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del mismo.

Segunda. Descripción de funciones

Ambas partes se comprometen a aplicar lo que sobre esta materia resulte de la negociación del Acuerdo Nacional de Cementos, que se está negociando por OFICEMEN y los sindicatos más representativos del sector, CCOO y UGT.

Tercera. Indemnización por fallecimiento o jubilación

Respecto a la indemnización por fallecimiento o jubilación recogida en el artículo 49 del presente convenio colectivo, ambas partes reconocen que se ha producido su externalización de acuerdo con la legislación vigente y lo acordado por empresa y trabajadores, mediante la póliza de seguros número 505003000027 suscrita el 28 de diciembre de 2000 por la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para los trabajadores de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima con la Compañía Aseguradora Unicorp.

No obstante se mantiene el texto del mencionado artículo en este convenio, en tanto no se formalice un seguro que garantice este derecho para las personas que tienen la doble condición de trabajadores en activo de la compañía y residentes en viviendas de la empresa sin contrato de alquiler.

Una vez formalizado el seguro correspondiente, el artículo 49 del presente

convenio quedará sin efecto, desapareciendo del texto en próximos convenios.

Cuarta. Promoción

Se acuerda la apertura de procesos de promoción en mantenimiento para vacantes solicitadas por la empresa durante la duración del convenio.

Quinta. Ajuste jornada anual

Para el año 2011 y con el objeto de cuadrar la jornada anual de 1.712 horas, se acuerda mantener los seis días de asuntos propios y no aplicar la compensación del festivo que cae en sábado.

Disposición adicional

Primera. Representación sindical

Los representantes sindicales de esta empresa ostentarán todas las atribuciones que les tienen conferidas, tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición final

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cemento publicado en el BOE número 37, de 13 de febrero de 2006 o disposición legal que la sustituya.

En Málaga, a 23 de enero de 2009.

Por UGT (firmas ilegibles).

Por CCOO (firmas ilegibles).

Por la empresa (firmas ilegibles).

Anexo I

#*2*#

Anexo II

#*3*#

Anexo III

#*4*#

Anexo IV

#*5*#

Anexo V

#*6*#