JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO HOLCIM ESPAÑA, S.A. FÁBRICA DE JEREZ

AÑO 2012-2016

CODIGO DEL CONVENIO: 11001731011987

“CERO DAÑO A LAS PERSONAS”

“Liderazgo visible en Seguridad: NO PASES POR ALTO”

Capítulo I. Ámbito de aplicación, vigencia, vinculación a la totalidad y comisión paritaria.

Partes que suscriben: El presente convenio colectivo se suscribe entre la representación de los trabajadores y la representación de la Empresa en virtud de acuerdo alcanzado en fecha 11 de Octubre de 2011 y desarrollo complementario de fecha 20 de Enero de 2012.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio afecta al personal del Centro de trabajo de Holcim (España), S.A. fábrica de Jerez de la Frontera, excepto al Director.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El Convenio tendrá una duración de cinco años, comprendido dicho periodo entre el 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2016.

Ambas partes acuerdan que si no se produjese denuncia del convenio con una antelación de tres meses antes de la fecha de expiración por cualquiera de las partes al término del mismo, es decir al 31 de diciembre del año 2016, se entenderá prorrogado por términos anuales.

En el caso de prórroga los conceptos económicos serán incrementados en el índice de subida del coste de la vida elaborado por el INE, para el año de la prórroga, más un punto en el primer año, y más dos puntos en los años siguientes aplicándose hasta conocer el índice provisional.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2012., excepto las materias introducidas sobre jornada y sistema de gestión Diálogo que tendrán efectos desde el 01 de Enero de 2013 sin carácter retroactivo.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo sobre el nuevo convenio, se mantendrá en vigor este convenio.

Plazos para las negociaciones:

Se acuerda en referencia al plazo máximo para el inicio y negociación de un nuevo convenio colectivo una vez denunciado el anterior que se aplicará el plazo máximo establecido en el artículo 89.2 Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se regula el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio quedará sometido a los procedimientos que en su caso se establezcan en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que resulten de aplicación para solventar discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Procedimientos para solventar discrepancias:

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial de ámbito superior a la empresa, se acuerda el sometimiento a la comisión paritaria con objeto de intentar solventar las discrepancias surgidas en dichas materias.

Artículo 3. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas pactadas son las siguientes:

Incremento salarial: congelación salarial para los años 2012-2013-2014-2015 y 2016.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El contenido del Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando las partes obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad.

Si durante la vigencia del mismo se dictasen disposiciones oficiales que afectasen a su contenido, por la Comisión Paritaria se acomodará, el convenio a las nuevas normas laborales.

Artículo 5. Comisión paritaria.

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 6 miembros, 3 por cada una de las partes firmantes, de libre designación en cada momento.

b) Reuniones: La Comisión mixta se reunirá cuando una de las partes firmantes así 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.

La comisión mixta se reunirá con carácter ordinario trimestralmente a petición del Comité de Empresa para hacer un seguimiento del Convenio pre 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, a partir de 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) Mediación: En caso de no haber acuerdo entre las dos partes, se resolverá por la jurisdicción competente.

e) Información previa de cuestiones a la Comisión mixta: Las partes negociadoras acuerdan someter a la Comisión mixta 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 antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los apartados.

f) Competencia de la Comisión Mixta:

Las funciones específicas de la Comisión mixta serán las siguientes:

1. La interpretación del Convenio.

2. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial

4. 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 o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación de la interpretación con carácter general de Convenio.

5. Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la Dirección de la Empresa o por el Comité derivados de la aplicación del Convenio.

6. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

7. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

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, vacaciones y permisos.

Artículo 6. Jornada laboral.

(1) Jornada año 2012:

Ambas partes acuerdan para el primer año de vigencia, mantener la jornada de 1728 horas con aplicación de lo establecido en el convenio colectivo de Holcim (España),S.A. centro de trabajo de Fábrica de Jerez, para los años 2009-2011, quedando sin efecto esta aplicación a partir del 31.12.2012 y pasando a aplicarse a partir del 01.01.2013, toda la regulación establecida en el apartado dos de este artículo.

Así mismo para este año 2012, se introduce la jornada irregular o flexible de un 5% de 1.728 horas en aplicación de lo establecido en el RD 7/2011 de 10 de Junio sobre jornada irregular, excepcionando la jornada ordinaria establecida en cada colectivo, en atención a necesidades de carácter técnicas, productivas, organizativas o económicas y recurriendo a ella por el preaviso necesario, respetándose los descansos mínimos establecidos legalmente y estableciéndose la posibilidad de realización de jornada superior a 8 horas diarias respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable.

Se incorpora al anexo, Cuadrante (turno rotativo) para el año 2012: (Condicionado los festivos a la regulación estatal al efecto.)

(2) Jornada años 2013-2016:

Se establece una jornada efectiva anual para todo el colectivo del centro de trabajo Fábrica de Jerez de 1792 horas anuales efectivas de trabajo, siendo su distribución como norma general, como se determina a continuación para todo el

colectivo:

• 1.752 horas de jornada general fijadas en cuadrante (detalladas en jornada continuada 1, jornada continuada 2 y jornada turno rotativo).

• + Jornada flexible de 40 horas de libre disposición, respetándose los descansos mínimos establecidos legalmente y estableciéndose la posibilidad de realización de jornada superior a 8 horas diarias respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable.

• Así mismo se introduce la jornada irregular o flexible de un 5% de 1.792 horas en aplicación de lo establecido en el RD 7/2011 de 10 de Junio sobre jornada irregular. excepcionando la jornada ordinaria establecida en cada colectivo (1752 fijadas+40 libre disposición), en atención a necesidades de carácter técnicas, productivas, organizativas o económicas y recurriendo a ella por el preaviso necesario, respetándose los descansos mínimos establecidos legalmente y estableciéndose la posibilidad de realización de jornada superior a 8 horas diarias respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable.

Debemos distinguir los siguientes Tipos de jornadas y horarios:

A) Jornada Continuada 1

+ Días Año	**365 Días**	**2.920 Horas**
Sábados	52 Días	416 Horas
Domingos	52 Días	416 Horas
Festivos	14 Días	112 Horas
Vacaciones	23 Días	184 Horas
TOTAL JORNADA	**224 DIAS**	**1.792 HORAS**

El horario fijado será de 7,00 horas a 15,00 horas, excepto en jornadas especiales donde se reduce la jornada a 7 horas (de 7,00 a 14,00 horas).

Dichos días de jornada especial son:

* 8 horas de reducción: Reducción de una hora los días 24 de Diciembre, 31 de

Diciembre, 5 de Enero y Semana de Feria.

Así mismo se considerarán 32 horas de descanso compensatorio que se disfrutarán dentro del año, a acordar con la Dirección, en fechas convenientes que no causen impactos organizativos, resolviéndose en caso de discrepancia por la Dirección.

Estas 8 horas de reducción en los días señalados (especiales) y las 32 horas de descanso compensatorio, pasan a la bolsa de libre disposición.

• Normas de aplicación sobre jornada Flexible:

• La realización de la jornada tanto la fijada en calendario como la jornada establecida en bolsa disponible como la Jornada irregular es de obligado cumplimiento por todos los empleados, siendo jornada ordinaria y no teniendo carácter de extraordinarias.

• La jornada flexible, se realizará referentes a disponibilidad para actividades formativas, sustituciones o coberturas de ausencias (IT, vacaciones etc) como en averías, paradas, trabajos de mantenimiento, trabajos de producción, de calidad, de almacén etc..a requerimiento de la empresa.

• En el caso del personal de mantenimiento dicha disponibilidad se concretará en cuadrantes ordenados de cómputo semanal de siete días fijados por el Supervisor de mantenimiento y con la flexibilidad suficiente de cambios en función a las necesidades.

• Se estará a los contenidos normativos sobre descansos estipulados en el Estatuto de los trabajadores.

• Se acuerda en la negociación colectiva la posibilidad en estos casos de aplicación de jornada flexible, la realización de jornada ordinaria superior a 8 horas diarias, respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable.

• Se dispone el siguiente régimen de aplicabilidad sobre la jornada flexible :

- Primer criterio de aplicación: bolsas disponibles o jornada flexible. (Es decir, jornada ordinaria).

- Segundo criterio de aplicación finalizada la jornada ordinaria (fija+flexible): hora extra (si se da el caso de necesidad) hasta el máximo legal (si se da el caso de necesidad).

B) Jornada Continuada 2

+ Días Año	**365 Días**	**2920 Horas**
Sábados	52 Días	416 Horas
Domingos	52 Días	416 Horas
Festivos	14 Días	112 Horas
Vacaciones	23 Días	184 Horas
TOTAL JORNADA	**224 DIAS**	**1792 HORAS**

El horario fijado será rotativo semanal de mañana y tarde (de 6,00 a 14,00 horas y de 14,00 horas a 22,00 horas).

Se fijarán 5 días de compensación a disfrutar en días a acordar con la Dirección, pactándose un orden de no solapamiento en fechas para minorizar los problemas organizativos que se produzcan, a criterio de la Dirección, así como las sustituciones de dichos días según criterios de la Dirección, con personal interno del centro de trabajo del mismo departamento u otro departamento.

Estos cinco días de compensación a disfrutar, pasan a la bolsa de libre disposición de 40 horas.

• Normas de aplicación sobre jornada Flexible:

• La realización de la jornada tanto la fijada en calendario como la jornada establecida en bolsa disponible como la Jornada irregular es de obligado cumplimiento por todos los empleados, siendo jornada ordinaria y no teniendo carácter de extraordinarias.

• La jornada flexible, se realizará referentes a disponibilidad para actividades formativas, sustituciones o coberturas de ausencias (IT, vacaciones etc.) como en averías, paradas, trabajos de mantenimiento, trabajos de producción, de calidad, de almacén etc..a requerimiento de la empresa.

• Se estará a los contenidos normativos sobre descansos estipulados en el Estatuto de los trabajadores.

• Se acuerda en la negociación colectiva la posibilidad en estos casos de aplicación de jornada flexible, la realización de jornada ordinaria superior a 8 horas diarias, respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable.

• Se dispone el siguiente régimen de aplicabilidad sobre la jornada flexible :

- Primer criterio de aplicación: bolsas disponibles o jornada flexible. (Es decir, jornada ordinaria).

- Segundo criterio de aplicación finalizada la jornada ordinaria (fija+flexible): hora extra (si se da el caso de necesidad) hasta el máximo legal (si se da el caso de necesidad).

C) Jornada Turno Rotativo.

De la Jornada de 1792 horas de trabajo efectivo anual en el turno rotativo, se distribuyen según cuadrante anexo I. (condicionado los festivos a la regulación

estatal al efecto), 1752 horas efectivas anuales siendo el cómputo-cuadre de la jornada anual al ser turnos cíclicos, cada cinco años y se fija una bolsa de libre disposición de 40 horas anuales.(1792= 1752+40)

Los horarios establecidos de forma rotativa son:

Mañana: De 6,00 a 14,00 horas

Tardes: De 14,00 a 22,00 horas

Noche: De 22,00 a 06,00 horas

Las Vacaciones:(23 días hábiles) se encuentran incluidas en los cuadrante de turno rotativo anexados, considerándose hábil el señalado en el mismo, como vacaciones con independencia de que recaigan en sábados, domingos y/o festivos, habida cuenta de la especialidad de la jornada que desarrollan y de la especialidad de los regímenes de descanso del turno.

Adicionalmente al cuadrante de 1752 horas, se establece una bolsa de libre disposición de 40 horas que complementa hasta llegar a una jornada de 1.792 horas de trabajo efectivo y que son de obligado cumplimiento.

• Normas de aplicación sobre jornada Flexible:

• La realización de la jornada tanto la fijada en calendario como la jornada establecida en bolsa disponible como la Jornada irregular es de obligado cumplimiento por todos los empleados, siendo jornada ordinaria y no teniendo carácter de extraordinarias.

• La jornada flexible, se realizará referentes a disponibilidad para actividades formativas, sustituciones o coberturas de ausencias (IT, vacaciones etc) como en averías, paradas, trabajos de mantenimiento, trabajos de producción, de calidad, de almacén etc..a requerimiento de la empresa.

• Se estará a los contenidos normativos sobre descansos estipulados en el Estatuto de los trabajadores.

• Se acuerda en la negociación colectiva la posibilidad en estos casos de aplicación de jornada flexible, la realización de jornada ordinaria superior a 8 horas diarias, respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable.

• Se dispone el siguiente régimen de aplicabilidad sobre la jornada flexible:

- Primer criterio de aplicación: bolsas disponibles o jornada flexible. (Es decir, jornada ordinaria).

- Segundo criterio de aplicación finalizada la jornada ordinaria (fija+flexible): hora extra (si se da el caso de necesidad) hasta el máximo legal (si se da el caso de necesidad).

Flexibilidad Horaria.

Se acuerda la flexibilidad de establecer un cambio de horario en situaciones coyunturales de paradas de horno, y para los casos de averías mayores se establecerá el compromiso de flexibilidad de cambio, realizándose las oportunas reuniones entre la representación de los trabajadores y la Dirección.

Una vez finalizada la situación coyuntural y desaparezca la situación causal, el personal volverá a su jornada habitual, respetándose los tiempos de descansos legales.

Jornada en Años Bisiestos.

En los años bisiestos, se regularizará la jornada pactada, llevándose a cabo dicha regularización a través de descanso compensatorio de ese día o de compensación económica (art. 19) por acuerdo entre las partes, resolviéndose en caso de discrepancia por la Dirección.

Descansos.

Durante la jornada de 8 horas, el descanso por bocadillo se realizará en los siguientes intervalos de referencia:

De 9,00 a 9,30 – De 19,00 a 19,30 – De 00,00 a 00,30.

Si durante el período de descanso se les requiere para la ejecución de algún trabajo urgente, se abonará el incentivo de disponibilidad según valor art.19.

Artículo 7. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 23 días laborables que serán disfrutados en los periodos que anualmente se determinen en los calendarios laborales. Se ajustarán a los turnos del anexo de vacaciones.

La Empresa, una vez aceptado el calendario propuesto de vacaciones, lo deberá hacer público el último día de Febrero, y no podrá cambiarlas durante los 60 días anteriores a la fecha de iniciación.

Para el personal de turno rotativo los 23 días laborables de vacaciones se encuentran distribuidos en el cuadrante por ciclos que se expone en el anexo I del presente Convenio.

Los cuadrantes del personal de turno rotativo y la fijación de los días de disfrute de las vacaciones se generarán anualmente por la Compañía según criterios establecidos del ciclo, previa consulta con la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta los siguientes criterios de aplicación:

- Los días del año que se establecen en el cuadrante de turno rotativo como de trabajo se consideran laborables a todos los efectos, con independencia de que recaigan en sábados, domingos y/o festivos, habida cuenta de la especialidad de la jornada que desarrollan y de la especialidad de los regímenes de descanso del turno.

Retribución de vacaciones.

• Modificación:

Si por cualquier causa se tuviera que modificar la fecha de iniciación prevista durante el periodo de sesenta días, el productor afectado será compensado con la cantidad que se indica en el Anexo correspondiente.

• Diferencia de vacaciones:

La diferencia por vacaciones se abona al trabajador que en el mes en que disfruta de sus vacaciones anuales, el total de sus retribuciones, sin incluir las horas extras, es inferior a la media de los últimos tres meses, pagándosele hasta la media obtenida como dicha diferencia. Los pluses que intervienen en el cálculo son los siguientes: pluses de nocturnidad, turno, descanso compensatorio, diferencia grupo profesional.

• Bolsa de vacaciones:

La bolsa de vacaciones se establece en la cuantía y periodos que se indica en el Anexo correspondiente.

Interrupción por Incapacidad temporal.

Las vacaciones se interrumpirán por incapacidad temporal producidas en el disfrute de éstas, en el único supuesto de que esta diera lugar a un efectivo ingreso hospitalario. Su disfrute compensatorio correspondiente se hará de acuerdo con la dirección en función de la organización del trabajo.

Artículo 8. Permisos.

Créditos de Horas representantes de los trabajadores.

Las horas invertidas por los miembros del comité de Empresa fuera del horario de trabajo en reuniones con la dirección serán compensadas con las mismas horas de descanso.

El Comité dispondrá en cualquier momento del crédito como estipula la ley.

Acordamos coger las horas sindicales intentando no crear problemas en el departamento, sin tener que justificar dichas horas sindicales ya que realizaríamos las funciones en nuestras horas de descanso.

Los días de permiso o compensatorio de los miembros del Comité de Empresa lo cobraran como si lo trabajaran, sin ninguna pérdida económica.

Derecho de Reunión.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, que es el máximo órgano de decisión de los trabajadores. La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla.

La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de Empresa comunicará a la Dirección del Centro la convocatoria con 72 horas de antelación como mínimo. Si hubiese caso de urgencia, este tiempo quedará reducido a 24 horas. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo y en local debidamente habilitado. Podrá realizarse dentro o fuera de la jornada de trabajo. En el primer caso los trabajadores dispondrán de seis horas al año remuneradas.

Reservándose en dicho caso la Dirección del Centro la facultad de decidir qué puestos de trabajo no pueden ser abandonados durante la celebración de la Asamblea.

Artículo 9. Descanso compensatorio.

Los festivos que coincidan en sábado se compensarán con otro día de descanso a todo el personal, excepto al turno rotativo.

Capítulo III. Sobre la organización del trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Cláusulas Sobre Organización.

La Dirección de Fábrica, o persona en quien delegue, tiene la potestad para definir la organización del trabajo en Fábrica, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Con el objetivo de optimizar la productividad de la fábrica, se acuerda la nueva clasificación profesional detallada en el capítulo cuarto.

Organización del turno.

El personal tiene la obligación de comunicar, a la salida del turno o de finalización de su jornada, al personal entrante, las incidencias que se hayan producido durante el mismo.

Dicho parte se comunicará en el vestuario si no ha habido incidencias de relevancia y en caso contrario, deberá permanecer en el puesto y comunicar la incidencia en el mismo.

El personal de turno con más de 20 años de servicio en turno rotativo tendrá preferencia para cubrir una vacante, cuando la Dirección interprete que ello no supone discriminación ni afecta a la organización del trabajo, sin pérdida económica.

Sustituciones por falta o ausencia de personal.

Las sustituciones por falta o ausencia de personal (se incluye vacaciones, incapacidad temporal, permisos...etc.), se realizarán a criterio de la facultad organizativa de la Empresa, pudiéndose cubrir, si existe necesidad y se considera necesario dicha cobertura, a través de los sistemas a continuación establecidos:

Cobertura entre los titulares entrantes y salientes: Podrá cubrirse a doce horas con el personal de los dos turnos restantes, todo ello con respeto a lo establecido en el artículo 34 del estatuto de los trabajadores.

Desglose.

Si falta el trabajador del turno de 6 a 14 horas:

a) El trabajador del turno de 14 a 22 horas, trabajará de 6 a 18 horas

b) El trabajador del turno de 22 a 6 horas, trabajará de 18 a 6 horas

Si falta el trabajador de 14 a 22 horas:

a) El trabajador del turno de 6 a 14 horas, trabajará de 6 a 18 horas

b) El trabajador del turno de 22 a 06 horas, trabajará de 18 a 6 horas falta el trabajador del turno de 22 a 6 horas:

a) Se llamará a un sustituto, siempre y cuando se conozca la falta con la suficiente antelación.

b) Si no fuese posible, se llamará al trabajador que está de descanso en turno largo para sustituir el turno de 22 a 6 horas, quien tendrá el compromiso de acudir a la llamada.

Como compensación se le abonarán 8 horas extras y un día de descanso, exclusivamente en este caso por falta de relevo y por su disponibilidad.

c) Si no fuera posible se llamará al trabajador que está en descanso de turno corto para sustituir el turno de 22 a 6 horas, quien tendrá el compromiso de acudir a la llamada.

Como compensación se le abonarán 8 horas extras y un día de descanso, exclusivamente en este caso de falta de relevo y por su disponibilidad.

d) Si no se encontrase, se aplicará la norma general de cobertura a doce horas con el personal de turno saliente y entrante.

Personal contratado al efecto: Podrá llamarse a un sustituto contratado al efecto, en caso de ser necesario, y siempre que se conozca la ausencia con la suficiente antelación.

Cobertura con el personal de descanso: Podrá cubrirse por el personal que se encuentre en descanso corto o largo y siempre con el respeto a lo establecido en el art. 34 del estatuto de los trabajadores. En la sustitución del turno de 22 a 6 horas, Como compensación se le abonarán 8 horas extras y un día de descanso, exclusivamente en este caso de falta de relevo y por su disponibilidad en el turno de noche.

Cobertura (si se considera necesario a criterio de la facultad organizativa de la empresa) utilizando la jornada flexible establecida en el artículo 6 sobre jornada.

Cuando se produzca una IT en viernes, sábado y domingo, se tendrá que cumplir el turno con los dos trabajadores restantes en una jornada de 12 horas.

En todos los supuestos, queda acordado el compromiso de disponibilidad de los empleados en los casos que sea necesario la cobertura, para poder realizar las mismas. Estos procedimientos de sustitución resultan de obligado cumplimiento para todos los trabajadores.

Capítulo IV. Clasificación profesional.

Los cambios tecnológicos y organizativos que progresivamente se han ido introduciendo en los sistemas productivos en general en el sector y de manera particularizada en la Compañía, obligan a una adaptación continua de las funciones y capacidades profesionales de los empleados, con el objetivo de que puedan estar en condiciones de adaptarse en cada momento a dichos cambios y puedan desempeñar nuevos puestos o tareas dentro de su perfil profesional.

Estas nuevas exigencias que demandan los sistemas de fabricación y organización viene acompañada, además, por un exigible control de costes, que

explica y justifica que el sistema de clasificación profesional esté presidido por dos criterios relevantes, por un lado, por la polivalencia o multihabilidad funcional del trabajador, por otro lado, por el grado de experiencia obtenido a través de los conocimientos y del desarrollo práctico de éstos en los diferentes puestos o tareas que haya venido desempeñando.

A partir de los mencionados criterios que deben presidir la modernización o actualización del sistema de encuadramiento y desarrollo de los empleados, la representación de la Empresa y representación de los trabajadores acuerdan el desarrollo sobre un sistema de clasificación profesional y niveles de clasificación que contribuye a facilitar la movilidad funcional y la polivalencia funcionales dentro de los límites legales al efecto.

Artículo 11. Clasificación profesional y niveles de clasificación.

Principios generales de Ordenación.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, atendiendo a los criterios, del artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación profesional se realizará en grupos profesionales.

Cada trabajador será adscrito a un grupo profesional. Esta circunstancia definirá su posición en el esquema organizativo de la Fábrica.

Este sistema de clasificación profesional se articula en base a una serie de elementos esenciales:

1. Cada trabajador será adscrito a un grupo profesional teniendo en cuenta la valoración de los factores de encuadramiento del puesto de trabajo que ocupa o pase a ocupar.

Este encuadramiento profesional se realizará por aplicación de los criterios generales que definen los grupos profesionales en relación a las tareas esenciales que desempeñe o pase a desempeñar el trabajador.

2. Cada grupo profesional integra unitariamente a determinados colectivos de trabajadores de acuerdo con sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

3. En la identificación de los grupos profesionales se tienen en cuenta diferentes factores de medición: conocimientos, experiencia profesional, iniciativa, responsabilidad en la gestión de concretas áreas de actividad, complejidad y grado de autonomía en la realización de las funciones o tareas encomendadas

4. A efectos de retribución y promoción profesional, cada grupo profesional y

puesto se subdivide en 6 niveles.

Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente sistema de clasificación pactado, y por consiguiente, la asignación de cada trabajador a un grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Competencia: Conocimientos, experiencia, complejidad y mando.

Solución de problemas: Iniciativa

Responsabilidad: Autonomía y responsabilidad.

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la amplitud de la gestión con la que el puesto se enfrenta para integrar recursos, actividades, funciones, grupos y objetivos distintos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos o productivos.

Detalle de los Grupos Profesionales.

Se detallan a continuación, a título indicativo, los puestos de trabajo que se adscriben a cada grupo profesional, a título enunciativo u orientativo, por lo que de manera ordinaria podrán introducirse cambios con el conocimiento del comité de Empresa, en función de la introducción de nuevos desarrollos tecnológicos o cambios organizativos, en los sistemas de producción. La creación o modificación

de puestos de trabajo llevará implícita su clasificación profesional por aplicación de los referidos factores de encuadramiento.

CLASIFICACION GRUPOS PROFESIONALES			
GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL		
	Técnicos	Empleados	Operarios
1	Jefes de Turno		
2		Panelista	
3		Encargado	
4		Gestor Documental Analista Laboratorio	Operador de cemento Operador mecánico Operador eléctrico
5		Administración Báscula	
6		Almacenero	Operador de Limpieza Auxiliar de cemento

Cada Grupo profesional se encuentra dividido en seis niveles.

Grupo profesional 1.

Criterios generales:

Se adscriben a este grupo aquellos trabajadores que por la titulación profesional requerida contractualmente (Ingeniería Técnica industrial / formación profesional II) ó experiencia adquirida en el desarrollo de las funciones ó tareas propias del contenido esencial equivalente a aquella titulación, tienen la responsabilidad directa sobre el desempeño de tareas que implican el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de empleados y coordinación de procesos productivos en las instalaciones.

Se incluyen a título enunciativo, actividades que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de turno.

Grupo profesional 2:

Criterios Generales:

Se adscriben a este grupo aquellos trabajadores que por la titulación profesional requerida contractualmente (Formación Profesional II), ó experiencia adquirida en

el desarrollo de las funciones ó tareas propias del contenido esencial equivalente a aquella titulación, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de éstos, encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Se incluyen a título enunciativo, aquellas actividades encaminadas al adecuado funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones de Fábrica y supervisión a través de los paneles de control.

Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo los siguientes puestos de trabajo:

Panelista.

Grupo profesional 3:

Criterios Generales:

Como criterio general se adscriben a este grupo aquellos trabajadores que por la titulación profesional requerida contractualmente (Formación profesional II) ó experiencia adquirida en el desarrollo de las funciones ó tareas propias del contenido esencial equivalente a aquella titulación, supervisan éstas dentro de un ámbito o fase intermedia.

Se incluyen a título enunciativo, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

Tareas de supervisiones en fases intermedias o zonas delimitadas en las líneas del proceso o auxiliares y ejercer mando directo en dichas fases.

Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo los siguientes puestos de trabajo:

Encargado.

Grupo Profesional 4:

Criterios Generales:

Como criterio general se adscriben a este grupo aquellos trabajadores que por la titulación profesional requerida contractualmente (Formación profesional II) ó experiencia adquirida en el desarrollo de las funciones ó tareas propias del contenido esencial equivalente a aquella titulación, realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de personal con mando dentro del esquema de la empresa., con dependencia claramente establecida y con instrucciones específicas.

Se incluyen a título enunciativo, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

Tareas de laboratorio o referentes a la calidad del producto desarrolladas según normas de un mando superior.

Tareas de aseguramiento de disponibilidad eléctrica de las instalaciones (electricidad), bajo supervisión de un mando superior.

Tareas de aseguramiento de disponibilidad mecánica de las instalaciones (mecánica), bajo supervisión de un mando superior.

Tareas de producción y proceso, con aseguramiento del buen funcionamiento y adecuado mantenimiento de las instalaciones del proceso productivo, bajo supervisión de un mando superior.

Tareas administrativas de delineación desarrolladas según normas de un mando superior.

Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo los siguientes puestos de trabajo:

Gestor documental

Analista de laboratorio

Operador de cemento

Operador mecánico

Operador eléctrico

Grupo Profesional 5:

Criterios Generales:

Como criterio general se adscriben a este grupo aquellos trabajadores que por la titulación profesional requerida contractualmente (Formación profesional II) ó experiencia adquirida en el desarrollo de las funciones ó tareas propias del contenido esencial equivalente a aquella titulación, realizan tareas administrativas que se ejecutan según instrucciones específicas, con un mayor grado de dependencia, claramente establecidas..

Se incluyen a título enunciativo, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

Tareas de administración y báscula desarrolladas según normas de un mando superior.

Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo los siguientes puestos de trabajo:

Administración

Báscula

Grupo Profesional 6:

Criterios Generales:

Como criterio general se adscriben a este grupo aquellos trabajadores que por la titulación profesional requerida contractualmente (Formación profesional I) ó experiencia adquirida en el desarrollo de las funciones ó tareas propias del contenido esencial equivalente a aquella titulación, realizan tareas de menor especialización y que se ejecutan con un alto grado de dependencia, instrucciones concretas y claramente establecidas.

Se incluyen a título enunciativo, aquellas actividades asimilables a las siguientes:

Tareas de almacén, labores de apoyo o auxiliares a otras áreas, limpieza...

Este grupo profesional comprende, a título enunciativo e indicativo los siguientes puestos de trabajo

Almacenero

Operador de limpieza

Auxiliar de cemento

Niveles:

A partir de los referidos criterios de encuadramiento profesional dentro de cada grupo se delimitan diferentes niveles que permiten situar y valorar a cada empleado en función de la adquisición de los adecuados conocimientos profesionales, conocimientos en multihabilidad y aplicabilidad directa de los mismos, lo que supone situar de manera preferente entre los criterios de adscripción evolutiva en cada uno de esos niveles la experiencia adquirida en el desarrollo de las tareas encomendadas en cada momento.

La adscripción inicial al Grupo profesional se realizará al nivel inferior del mismo, por lo que será necesario que las personas que en el momento de su contratación carezcan de una adecuada experiencia en el área de la Empresa, superen un período de actividad mínimo que les permita desarrollar y/o mejorar la formación adquirida previamente.

Se delimita dicho período en tres años, sin perjuicio de que la Dirección de la Empresa podrá asignarle a un nivel superior al mínimo de entrada en razón a los conocimientos y experiencia que pudieran haber adquirido con anterioridad a su

contratación.

Para el paso de un nivel a otro, se tendrá en cuenta la voluntad del trabajador afectado.

Los conocimientos o competencias técnicas y su aplicabilidad, son acumulativos de un nivel a otro siguiendo el siguiente esquema:

Nivel básico = básico

Nivel medio = medio + básico

Nivel alto = alto + medio + básico

Se acuerda con respecto a los complementos ad persom en el pase de un nivel a otro del sistema de clasificación profesional, que se establecerá un factor de estabilización del plus ad persom del 70% de absorción.

Grupo profesional 1:

Jefe de turno:

Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.

Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.

Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.

Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas.

Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias.

Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas Altos.

Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos							
Familia puestos: turno	Nivel Puesto	De proceso	De supervisión de turno	De mecánica	De Electricidad	De calidad	De cuadro de control
Jefe de turno Ing.Técnico/FpII	Nivel Básico	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos
	Nivel Medio	Medios	Medios	Básicos	Básicos	Medios	Medios
	Nivel Alto	Altos	Altos	Medios	Medios	Medios	Medios

Grupo profesional 2:
Panelista:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas Altos.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos								
Familia puestos: turno	Nivel Puesto	De Cuadro de Control	De Proceso	De mecánica	De Electricidad	De calidad	De sistemas control	De Supervisión turno
Panelista FPII Mecánica/ Eléctrica	Nivel Básico	Nivel Básico Básicos			Básicos	Básicos		
	Nivel Medio	Nivel Medio	Medios			Medios	Básicos	Básicos
	Nivel Alto	Nivel Alto	Altos	Básicos	Básicos	Medios	Medios	Medios

Grupo Profesional 3:
Encargado:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas Altos.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos								
Familia puestos:	Nivel Puesto	Ensacado y Expedición	De Trituración	De Proceso	De Mecánica	De electricidad	De Calidad	De Supervisión turno
Encargado FPII	Nivel Básico	Nivel Básico	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos	
	Nivel Medio	Nivel Medio	Medios	Básicos	Básicos	Básicos	Medios	Básicos
	Nivel Alto	Nivel Alto Altos	Medios	Medios	Medios	Medios	Medios	

Grupo Profesional 4:
Gestor documental:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas en la gestión documental
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias en la gestión documental + Conocimientos y funciones de proyectos.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas Altos en la gestión documental + conocimientos y funciones de planificación + conocimientos y funciones de proyecto.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos				
Familia puestos:	Nivel Puesto	Gestión documental	Proyectos	Monitoreo
Gestor Documental FPII	Nivel Básico	Nivel Básico		
	Nivel Medio	Nivel Medio	Básicos	
	Nivel Alto	Nivel Alto	Medios	Básicos

Analista de laboratorio:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas en los análisis de la calidad del producto. (Físico/Químico/Afr,s)
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias en los análisis de la calidad del producto + conocimientos y funciones aplicadas en analisis quimicos + físicos/ ó análisis químicos + Afr,s /ó análisis físicos + Afr,s.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas altas en análisis químicos + análisis físicos + Afr,s.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos					
Familia puestos: Laboratorio	Nivel Puesto	De Análisis Físico	De Análisis Químico	De análisis de AFR	De Proceso
Puestos / funcion					
Analista Laboratorio FP II	Nivel Básico	Básicos	Básicos	Básicos	
	Nivel Medio	Medios	Medios	Medios	Básicos
	Nivel Alto	Altos	Altos	Altos	Básicos

Operador de cemento:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas en las áreas de producción.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias en las áreas de producción de Horno/Molino ó Ensacado y expedición ó Machacadora/ Afr,s + conocimientos y funciones aplicadas en un área complementaria del proceso a la inicial, con conocimientos y funciones básicas aplicadas de mecánica.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas Altos en todas las áreas del proceso global y conocimiento y funciones básicas aplicadas de mecánica, eléctrica y calidad.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos							
Familia puestos: Operador de Cemento	Nivel Puesto	De Horno/ molino	De trituración/ Afr,s	De Expedición	De Mecánica	De Electricidad	De calidad
Puestos / funcion							
Operador de Cemento FP II	Nivel Básico	Básicos	Básicos	Básicos			
	Nivel Medio	Medios	Medios	Medios	Básicos		
	Nivel Alto	Altos	Altos	Altos	Básicos	Básicos	Básicos

Operador mecánico:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas Altos.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos				
Familia puestos: Operador Mecánico	Nivel Puesto	De Mecánica	De Engrase	De Inspección Mecánica
Puestos / funcion				
FPII	Nivel Básico	Básicos	Básicos	Básicos
	Nivel Medio	Medios	Medios	Medios
	Nivel Alto	Altos	Altos	Altos

Operador eléctrico:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medias.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas Altos.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos				
Familia puestos: Operador Eléctrico	Nivel Puesto	De Electricidad	De Instrumentación	De Inspección Eléctrica
Puestos / funcion				
FPII	Nivel Básico	Básicos	Básicos	Básicos
	Nivel Medio	Medios	Medios	Medios
	Nivel Alto	Altos	Altos	Altos

Grupo Profesional 5:
Administración:
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas en las áreas de Administración.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medios en las áreas de Administración + conocimientos y funciones aplicadas en compras/almacén y báscula.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas altos en las áreas de Administración + conocimientos y funciones aplicadas en compras/ almacén + conocimientos y funciones aplicadas en báscula + conocimientos y funciones aplicadas en control de gestión.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

		Area de Habilidades a aplicar					
Familia puestos: Administración	Nivel Puesto	De contabilidad y finanzas	De admón de producción	De admón. preventivo	De gestión de básculas	De compras y almacén	De control gestión
Administrativo FP II	Nivel Básico	Básicos	Básicos	Básicos			
	Nivel Medio	Medios	Medios	Medios	Básicos	Básicos	Básicos
	Nivel Alto	Altos	Altos	Altos	Medios	Medios	Básicos

Bascula
Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas en las áreas de Báscula.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medios en las áreas de Báscula + conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de Administración.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas altos en las áreas de Báscula + conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de administración + conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de compras/almacén.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos						
Familia puestos: Básculas	Nivel Puesto	Gestión de Básculas	Contabilidad y finanzas	Admón producción	Admón Preventivo	De compras y almacén
Báscula FP II	Nivel Básico	Básicos				
	Nivel Medio	Medios		Básicos	Básicos	
	Nivel Alto	Altos	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos

Grupo Profesional 6:

Almacenero:

Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas en las áreas de Almacén.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas medias en las áreas de almacén + Conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de Compras.
Nivel Alto: Nivel Básico + Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas altos en las áreas de almacén + conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de compras+Areas de Administración.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos		Area de Habilidades a aplicar		
Familia puestos: Almacén	Nivel Puesto	Almacén	Compras	Admón Finanzas
Almacén FPII	Nivel Básico	Básicos		
	Nivel Medio	Medios	Básicos	
	Nivel Alto	Altos	Medios	Básicos

Operador de limpieza y auxiliar de cemento:

Nivel 0- Año 1: Primer año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 2: Segundo año de experiencia en el puesto.
Nivel 0- Año 3: Tercer año de experiencia en el puesto.
Nivel Básico: Conocimientos y funciones aplicadas Básicas en las áreas de operador de limpieza/auxiliar de cemento.
Nivel Medio: Nivel Básico + Conocimientos y funciones aplicadas Medios en las áreas de operador de limpieza/auxiliar de cemento + conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de ensacado y trituración.
Nivel Alto: Nivel Básico+ Nivel Medio + Conocimientos y funciones aplicadas altos en las áreas de operador de limpieza/auxiliar de cemento + conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de ensacado y trituración, horno/molino + conocimientos y funciones aplicadas en las áreas de Afr,s y almacén.
Resumen de las competencias técnicas acumulativas de un nivel a otro.

Conocimientos Técnicos							
Familia puestos: Producción	Nivel Puesto	labores auxiliares de apoyo y limpieza	ensacado y expedición	trituración	horno molino	afr,s	almacen
auxiliar de cemento FPII	Nivel Básico	Básicos					
	Nivel Medio	Medios	Básicos	Básicos			
	Nivel Alto	Altos	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos	Básicos

Normativa General para todos los Grupos Profesionales:

La Empresa llevará a cabo la concreción y, en su caso, la actualización o variación, de los conocimientos operativos por áreas de habilidades, estableciéndose de manera indicativa los conocimientos, y tareas esenciales que corresponden dentro de cada Grupo Profesional a cada Nivel de encuadramiento.
Para la adscripción a cada nivel dentro de la promoción profesional, la Dirección evaluará el grado de conocimientos aplicados y de experiencia adquirida por el empleado en el nivel precedente a partir de los siguientes factores de evolución:

1.....No conoce o conoce superficialmente
2.....Está formado pero no tiene suficiente experiencia práctica
3.....Está formado y tiene experiencia práctica
4.....Capacitación como "master" para formar a otros.
5.....Está formado, tiene experiencia práctica, puede formar a otros e introduce innovaciones

Con la finalidad de facilitar el acceso de los trabajadores a la información sobre la aplicación de este sistema de encuadramiento y promoción profesional se crea una Comisión de Seguimiento, mixta y paritaria, integrada por dos miembros en representación de cada una de las partes, de la Dirección y del Comité de Empresa.

El detalle específico de cada conocimiento (Básico/Medio/Alto) que desarrollará la Empresa, estará a disposición de la comisión de seguimiento.

Esta Comisión tiene funciones de carácter informativo, sobre todo, sobre los posibles cambios que la Dirección entienda que deben introducirse en los conocimientos exigibles en cada Grupo Profesional y para el cambio de asignación de un empleado de un Nivel a otro. Asimismo, en el marco de esta Comisión la Dirección informará a la representación de los trabajadores sobre las decisiones adoptadas en materia de promoción profesional de los empleados.

Capítulo V. Sobre estructura salarial.

Artículo 14. Tablas salariales.

La estructura salarial del presente convenio colectivo, se determina en las tablas que se anexan a continuación y cuyos valores no sufrirán variación en la vigencia del convenio colectivo actual.

Como se establece en la clasificación profesional, cada trabajador será adscrito a un determinado grupo profesional. Esta circunstancia definirá su posición en el esquema organizativo de la Fábrica y será así mismo adscrito a un nivel dentro del grupo profesional y función en relación a los conocimientos y aplicabilidad de los mismos así como en los tres años de niveles de entrada, que determina su salario conforme a la tabla que se adjunta.

Los variables y pluses que se indican en la tabla adjunta, se constituyen como valores de referencia de máximos ó topes máximos, no pudiendo superarse éstos. Tanto los variables como los pluses se calculan y abonan con los sistemas de cálculos y parámetros actualmente definidos. (art.24 + art.25 de sistema de gestión Diálogo por objetivos y art. 21 para cálculo de pluses).

			SF	SV Máximos	Total	Plus Turno Máximos
GRUPO 6	Operador de limpieza Auxiliar cemento Almacenero	Grupo 6 Niv 1	21.000	9.500	30.500	
		Grupo 6 Niv 2	16.000	9.500	25.500	
		Grupo 6 Niv 3	13.000	9.500	22.500	
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	11.000	9.500	20.500	
		Grupo 6 Niv. 0 Año 2	9.900	9.500	19.400	
		Grupo 6 Niv. 0 Año 3	8.800	9.500	18.300	
GRUPO 5	Administracion Bascula	Grupo 5 Niv 1	23.000	9.500	32.500	
		Grupo 5 Niv 2	18.000	9.500	27.500	
		Grupo 5 Niv 3	15.000	9.500	24.500	
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	13.000	9.500	22.500	
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	11.700	9.500	21.200	
		Grupo 5 Niv. 0 Año 3	10.400	9.500	19.900	
GRUPO 4	Analista lab / Gestor Doc	GR 4 OP Electrico Niv 1	28.500	9.500	38.000	5.000
	Operador Cemento	GR 4 OP Mecanico Niv 1	27.500	9.500	37.000	5.000
	Operador Mecanico	GR 4 OP Cinto Niv 1	26.500	9.500	36.000	
	Operador electrico	GR 4 AL / GD Niv 1	25.500	9.500	35.000	
	Comun Grupo 4	GR 4 Niv 2	22.000	9.500	31.500	4.000
		GR 4 Niv 3	19.000	9.500	28.500	3.000
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	15.000	9.500	24.500	
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	13.500	9.500	23.000	
		Grupo 4 Niv. 0 Año 3	12.000	9.500	21.500	

			SF	SV Máximos	Total	Plus Turno Máximos
GRUPO 3	Encargado	Grupo 3 Niv 1	34.000	9.500	43.500	
		Grupo 3 Niv 2	24.000	9.500	33.500	
		Grupo 3 Niv 3	20.000	9.500	29.500	
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	16.000	9.500	25.500	
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	14.400	9.500	23.900	
		Grupo 3 Niv. 0 Año 3	12.800	9.500	22.300	
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv 1	35.500	9.500	45.000	5.000
		Grupo 2 Panel Niv 2	27.000	9.500	36.500	4.000
		Grupo 2 Panel Niv 3	21.000	9.500	30.500	3.000
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	17.000	9.500	26.500	
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	15.300	9.500	24.800	
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	13.600	9.500	23.100	
GRUPO I	Jefe de Turno	Grupo 1 Niv 1	40.500	9.500	50.000	5.000
		Grupo 1 Niv 2	28.500	9.500	38.000	4.000
		Grupo 1 Niv 3	22.000	9.500	31.500	3.000
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	19.000	9.500	28.500	
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	17.100	9.500	26.600	
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	15.200	9.500	24.700	

ARTICULO 15º SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAS:

Salario Base:

Es la retribución fijada con carácter básico por grupos profesionales y sus correspondientes niveles, detallados en el anexo II

Pagas extras:

Se definen dos pagas extras: verano y navidad por los importes señalados en la tabla anexa. Paga de Julio: Se abonará el día 30 de Junio y su período de devengo es del 01/01/AA al 30/06/AA.

Paga de Navidad: Se abonará el día 30 de Noviembre y su período de devengo es del 01/07/AA al 31/12/AA.

El criterio aplicable en el devengo de todas las pagas es el de año natural para todos los trabajadores. El pago de las pagas extras se efectuará en el mismo recibo del mes en que se abonan.

No obstante, aquellos trabajadores que se incorporaron a la compañía con anterioridad al 1 de Enero de 1991 tendrán derecho a que en la elaboración de su finiquito al causar baja se les regularice y se les abone la parte proporcional a las primeras pagas extras que en su día no cobraron y que sólo y exclusivamente para estos casos serán las que a continuación se detallan:

- Paga de febrero se abonará junto con la nómina de enero y su periodo de devengo es del 01/01/AA al 31/12/AA.
- Paga de abril se abonará con la nómina de marzo y su periodo de devengo es del 01/01/AA al 31/12/AA.
- Paga de julio se abonará el día 30 de junio y su periodo de devengo es del 01/01/AA al 30/6/AA.
- Paga de septiembre se abonará con la nómina de agosto y su periodo de devengo es del 01/01/AA al 31/12/AA.
- Paga de navidad se abonará el día 30 de noviembre y su periodo de devengo es del 01/07/AA al 31/12/AA.

Para el cálculo de dicho finiquito, se considerará el valor de las pagas a Diciembre de 2009, con la actualización correspondiente.

Las pagas extras se abonan en su importe total, excepto en los trabajadores que durante el año han faltado más de 15 días por enfermedad y accidente, prorrateándose su pago en este caso. Esta excepción se aplica en la paga de verano.

Tablas de salario base y pagas extras por niveles:

		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA	
	CLASIFICACION	FIJO NIVEL	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO	F. NIVEL	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO	F. NIVEL	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO
	PROFESIONAL	BASICO	BASICO	BASICO	BASICO	BACION	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BACION	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	BACION
GRUPO PROF.	NUEVA	incremento distribuido									incremento distribuido					
2	Panelista	21.000,00	18.000,00	1.500,00	1.500,00	21.000	27.000,00	23.142,86	1.928,57	1.928,57	27.000	35.500,00	30.428,57	2.535,71	2.535,71	35.500
4	Analista	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	25.500,00	21.857,14	1.821,43	1.821,43	25.500
4	Gestor Documental		16.285,71	1.357,14		19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	25.500,00	21.857,14	1.821,43	1.821,43	25.500
4	Operador cemento	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	26.500,00	22.714,29	1.892,86	1.892,86	26.500
4	Operador Eléctrico	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	28.500,00	24.428,57	2.035,71	2.035,71	28.500
4	Operador Mecánico	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	27.500,00	23.571,43	1.964,29	1.964,29	27.500
5	Administración		12.857,14	1.071,43		15.000	18.000,00	15.428,57	1.285,71	1.285,71	18.000	23.000,00	19.714,29	1.642,86	1.642,86	23.000
5	Basculista		12.857,14	1.071,43		15.000	18.000,00	15.428,57	1.285,71	1.285,71	18.000	23.000,00	19.714,29	1.642,86	1.642,86	23.000
6	Almacenero		11.142,86	928,57		13.000	16.000,00	13.714,29	1.142,86	1.142,86	16.000	21.000,00	18.000,00	1.500,00	1.500,00	21.000

		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA	
		FIJO	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO	F. IJO	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO	FIJO	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO
		AÑO 1	AÑO 1	AÑO 1	AÑO 1	BACION	AÑO 2	AÑO 2	AÑO 2	AÑO 2	BACION	AÑO 3	AÑO 3	AÑO 3	AÑO 3	BACION
2	Panelista	13.600,00	11.657,14	971,43	971,43	13.600	15.300,00	13.114,29	1.092,86	1.092,86	15.300	17.000,00	14.571,43	1.214,29	1.214,29	17.000
4	Analista	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Gestor Documental	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Operador cemento	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Operador Eléctrico	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Operador Mecánico	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
5	Administración	10.400,00	8.914,29	742,86	742,86	10.400	11.700,00	10.028,57	835,71	835,71	11.700	13.000,00	11.142,86	928,57	928,57	13.000
5	Basculista	10.400,00	8.914,29	742,86	742,86	10.400	11.700,00	10.028,57	835,71	835,71	11.700	13.000,00	11.142,86	928,57	928,57	13.000
6	Almacenero	8.800,00	7.542,86	628,57	628,57	8.800	9.900,00	8.485,71	707,14	707,14	9.900	11.000,00	9.428,57	785,71	785,71	11.000

ARTICULO 16º COMPLEMENTO PERSONAL(PLUS AD PERSOM):

Dentro del plan de Viabilidad de la compañía de 2009 acordado con la representación legal de los trabajadores se introdujeron cambios que afectaron a la regulación que se establecía en el convenio colectivo sobre determinadas materias, entre ellas, la modificación de la estructura salarial y la cuantía de algunos de los conceptos que integraba esa nueva estructura salarial que se incorporó al convenio colectivo. La aplicación de estos cambios en materia salarial puede implicar en la práctica la reducción del salario fijo de alguno de los empleados.

Para compensar o neutralizar dicha variación se ha reconocido a los empleados que a 31 de Diciembre de 2009 formaban parte de la plantilla de la compañía un complemento personal, cuya cuantía es la diferencia económica existente entre la retribución salarial fija que venían percibiendo conforme a la anterior regulación prevista en el Convenio Colectivo de Empresa y el nuevo salario fijo resultante de aplicar los nuevos importes y conceptos salariales. Dicho complemento salarial tiene el carácter de condición más beneficiosa, y no será absorbible ni compensable con las futuras revisiones que se establezcan con carácter general a través de Convenio Colectivo o acuerdo colectivo. Por el contrario, podrán ser objeto de absorción con los incrementos que puedan establecerse de manera individualizada, en los siguientes supuestos:

- Como consecuencia de un cambio de grupo o nivel, bajo el sistema de compensación 70%-30%. Es decir, se absolverá del incremento del 100% de la cuantía diferencial que supone el pase de un nivel a otro, el 70% de dicha cantidad al ad persom, consistiendo el incremento en un 30% del diferencial.
- Mejora de sus condiciones económicas por acuerdo individual o de cualquier medida de afectación no colectiva.

El plus ad persom prorratea en los casos de incapacidad temporal. Se prorrateará según el contenido del artículo 25.

ARTICULO 17º COMPLEMENTO PERSONAL ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA:

Por Acuerdo Colectivo de 22 de Enero de 2.010 suscrito por la Dirección de la Compañía con la representación de los trabajadores, se procedió a la supresión del complemento de antigüedad previsto en los anteriores convenios colectivos.

No obstante lo anterior, se establece que los trabajadores que tenían reconocido dicho complemento salarial anteriormente a la firma de dicha supresión, recibirán como compensación por la pérdida de ese derecho un complemento de garantía personal en cuantía equivalente al importe que venían percibiendo por ese concepto. El importe del nuevo complemento personal no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que en el futuro pudieran establecerse con carácter general a través de convenio o acuerdo colectivo, y, además, será actualizable.

ARTICULO 18º GRATIFICACION POR AÑOS DE SERVICIO:

Se establece para todo el personal, un premio de 471,51 euros en el cumplimiento de 25 años de servicio.

ARTICULO 19º HORAS EXTRAORDINARIAS:

Las horas extraordinarias se abonan dé acuerdo con los valores del Anexo III. El Comité, consciente de la necesidad de funcionamiento de la Empresa, y de acuerdo con ésta, accede a la realización de las horas extras por todos los trabajadores de Fábrica, hasta un máximo de 80 horas anuales. En este número no están comprendidos los supuestos contemplados en el punto 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
Los trabajos que se consideran de carácter urgente y extraordinario se especifican en la relación que se adjunta a continuación:
- Todos los de carácter catastrófico (incendio, inundación, terremotos, etc).
- Trabajos ocasionados para atender por fuertes lluvias la instalación de Molienda de Crudo.
- Averías en Molienda de Crudo que puedan provocar paradas del Horno por falta de alimentación.
- Averías del Horno cuya demora pudiera ocasionar daño mayor.
- Trabajos en la Instalación de Molienda de Cemento para prevenir falta del mismo.
- Averías en el ensacado que hagan no poder suministrar normalmente el producto.
- Ausencias imprevistas
- Carga de barcos

Tipos de Horas Extras:
- Valor Horas extras Tipo I: Las dos primeras horas producidas
- Valor Horas extras Tipo II: Las dos siguientes producidas.
- Valor Horas extras Tipo III: El resto de horas producidas y las horas extras producidas en días festivos, fines de semana, dias de descanso y nocturnas.

ARTICULO 20 DIFERENCIA GRUPO PROFESIONAL

Se abona al trabajador que realiza un trabajo de superior grupo profesional.

ARTICULO 21 – PLUSES DE TURNO:

Se configuran para su abono, como a continuación se detalla en la tabla anexa:

	DEVENGOS A APLICAR POR CADA TURNO				PRECIO E IMPORTES							
		PANELISTA			ANALISTA			OPERADOR CEMENTO				
		BASICO	MEDIO	ALTO	BASICO	MEDIO	ALTO	BASICO	MEDIO	ALTO		
1)	Plus fin de semana	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	Precio	
2)	Nocturno	1,53	1,53	1,53	1,37	1,37	1,37	1,30	1,30	1,30	Precio	
3)	Complemento turno	119,533	202,866	286,2	127,32	210,653	293,986	130,726	214,059	297,39	Impor.	
4)	Plus Navidad	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	Precio	
		PANELISTA			ANALISTA			OPERADOR CEMENTO				
		1	2	3	1	2	3	1	2	3		
1)	Plus fin de semana	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	6,93	Precio	
2)	Nocturno	1,53	1,53	1,53	1,37	1,37	1,37	1,30	1,30	1,30	Precio	
3)	Complemento turno	119,533	119,533	119,53	127,32	127,319	127,319	130,726	130,726	130,73	Impor.	
4)	Plus Navidad	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	199,72	Precio	

(1) POR CADA SABADO Y DOMINGO TRABAJADO
(2) POR CADA HORA NOCTURNA TRABAJADA
(3) VALOR MENSUAL
(4) POR CADA NOCHE TRABAJADA EL 05/01, 24/12, 31/12 Y CADA MAÑANA TRABAJADA EL 25/12, 1/01, 06/01

Normativa sobre los pluses de turno:

Plus Fin de Semana:

Se acuerda crear un plus para los trabajadores de turno rotativo que presten sus servicios durante el fin de semana (salvo que se trate de un trabajador que acude durante estos días para la realización de horas extras), con los siguientes importes:
- 6,93 euros por cada Sábado trabajado.
- 6,93 euros por cada Domingo trabajado.

Plus Nocturno:

El plus de nocturnidad normal se abona con los valores que se señalan en la tabla general de pluses de turno.
Hay que distinguir entre plus de nocturnidad normal y plus durante jornada extra (H.extraordinaria y Festivos);
El plus durante jornada extra , se abona según los valores establecidos en las tablas del anexo IV.
Se abonará en su número las horas efectuadas hasta «4» y superior a éstas serán siempre «8» horas.
Se abona a todo el personal, sin excepción, que realiza jornada nocturna, abonándose incluso cuando se efectúa una hora.

Plus Complemento de turno:

Se suprime el Plus festivo y Jornada rotativa, pasando a denominarse "plus de turno"y lo cobrará todo el personal de turno rotativo y sustitutos, incluido los eventuales contratados con esta jornada rotativa.
El personal eventual lo cobrará en función a los días trabajados.
La cuantía de este plus, se indica en la tabla general de pluses de turno, para este complemento.

Plus Navidad:

Los trabajadores del turno rotativo que se encuentren trabajando en el turno de noche del 24 de Diciembre, 31 de Diciembre y 5 de Enero y en el turno de mañana del 25 de Diciembre , 1 de Enero y 6 de Enero, percibirán por trabajar en estos días, la compensación establecida en la tabla general de pluses de turno, para este concepto.

ARTICULO 22 COMIDAS

El personal que por necesidad del servicio tenga que permanecer en su puesto de trabajo 12 horas ó más, tendrá derecho a que le traigan la comida y disfrutar de una hora intermedia para comer. Los trabajadores que, estando a jornada continuada, tengan que seguir después de las 15 horas también tendrán ese derecho. Valor Plus comida: 26,20 euros.
El personal que sea avisado para trabajar a jornada de doce horas, normales o extras, tendrá derecho a la comida el primer día. A partir del segundo se le abonará su importe.

ARTICULO 23 - DIFERENCIA POR DESCANSO COMPENSATORIO

Se abona por motivos de reajuste en el horario de trabajo, o por necesidades urgentes o de fuerza mayor, cuando el trabajador no ha descansado al menos doce horas entre jornada. A este efecto se computan las horas extras y la diferencia se abona como valor extra del tipo 1 , con respecto a lo dispuesto en él articulo 31 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 24 – PLUS DE PRODUCCIÓN-CLINKER

El plus de producción se pagará de la siguiente forma:
Se tomara la cantidad más favorable de las dos opciones siguiente:
• Cada 100 toneladas Clinker/año producidas X 0,88 € + toneladas de Clinker recibidas de otras fabricas X 0,44 € ó
• Cada 100 toneladas de cemento vendidas/año X 0,66 €.
No se tomarán en cuenta para el cálculo las primeras 100.000 toneladas en cualquiera de las dos fórmulas, quedando exentas del mismo.
Se abonara a cuenta la cantidad de 391,20 € mensuales. A final de año, esta cantidad se multiplicara por 12 y se restara de la cantidad resultante de la opción elegida, abonándose la diferencia de resultar positiva ó descontándose de resultar negativa, en el mes de Enero siguiente.
• El plus de producción se abonará para los años 2014-2015 y 2016 de la siguiente forma:
Se tomara la cantidad más favorable de las dos opciones siguiente:
• Cada 100 toneladas Clinker/año producidas y hasta las 350.000 toneladas X 0,95 y las siguientes toneladas a 0,63 € + toneladas de Clinker recibidas de otras fabricas y hasta las 350.000 toneladas X 0,47 y las siguientes toneladas a 0,31 € ó
• Cada 100 toneladas de cemento vendidas/año y hasta las 350.000 toneladas X 0,71 y las siguientes toneladas a 0,47 €.
Se abonara a cuenta la cantidad de 391,20 € mensuales. A final de año, esta cantidad se multiplicara por 12 y se restara de la cantidad resultante de la opción elegida, abonándose la diferencia de resultar positiva ó descontándose de resultar negativa, en el mes de Enero siguiente."
Queda suprimida la superprima recogida en el art. 24 del anterior convenio colectivo si se producen 670.000 toneladas de clinker al año con el siguiente importe: 680,85

ARTICULO 25 – SISTEMA DE GESTION DE DIALOGO

En función a la política de compensación variable de la compañía, se acuerda la implementación a partir del 01.01.2013 del sistema Diálogo a nivel de todos los empleados con los que hasta ahora no se gestionaba, como un proceso de gestión del desempeño y de desarrollo de empleados para apoyar el desempeño del negocio hacia el futuro.
El Proceso de Diálogo como proceso estructurado de comunicación entre supervisor y colaborador, comprenderá la evaluación del desempeño a través de competencias técnicas y de liderazgo, la fijación de objetivos bajo las reglas SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, realistas y limitado en el tiempo, las tareas críticas y los PDI,s ó planes de desarrollo individual del empleado.
Objetivos:
Se establecen objetivos de Compañía , objetivos de Fábrica, Objetivos De Equipo/ Departamento y objetivos individuales, bajo la siguiente distribución :
10% Objetivos de Seguridad (trasladado por la compañía)
30% Objetivos de Fábrica
35% Objetivos de Departamento
25% Objetivos individuales
Competencias de liderazgo:
Son un conjunto de comportamientos observables que están relacionadas con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta.
Competencia Técnicas/tareas críticas:
Son aquellas habilidades específicas que desarrolla el trabajador y que están implicadas en el correcto desempeño de las tareas y funciones más técnicas y específicas del puesto de trabajo que está ocupando. Vinculadas a las competencias definidas en el capítulo IV de clasificación profesional.
Plan de Desarrollo Individual:
Las características para aseguramiento de un plan de desarrollo de calidad, se enumeran a título enunciativo:
o Debe estar en línea con los planes y estrategia del negocio
o Establecido en etapas. Por prioridades
o Incluir una planificación temporal (a corto, medio y largo plazo).
o Alineado con los objetivos individuales de desempeño.
o Incluir actividades que vayan más allá de los "cursos". La mayor parte del desarrollo se produce a través de experiencias profesionales.
o Ser revisado regularmente
o Registrarse la implementación y la finalización de las actividades.
o Liderado y apoyado por el empleado y por el supervisor.

Fases del sistema de Gestión Diálogo:
Las fases del sistema de gestión diálogo son: Fase inicial de fijación de Objetivos, Fase de revisión del progreso y fase final de evaluación del desempeño.
Normas sobre funcionamiento:
• La fase inicial de fijación de objetivos se limita del 1 de Enero al 31 de Marzo.
• La fase de Revisión de progreso comprende del 1 de Julio al 31 de Agosto.
• La fase final de evaluación desde el 1 de Diciembre al 31 de Enero.
• El abono del importe del bonus por consecución de objetivos, en caso de cumplimiento de los mismos, se realiza en nómina de Marzo.(año siguiente).
Partes intervinientes en el proceso:
FASE DE FIJACION DE OBJETIVOS:
o La Dirección de la compañía traslada los objetivos sobre seguridad que se incorporan al proceso.
o La Dirección de Fábrica, traslada al comité los objetivos de Fábrica a principios de año
o Los Supervisores de departamento trasladan a su equipo los objetivos del departamento a principios de año.
o La Dirección de Fábrica recopila todos los objetivos de los departamentos e informa de los mismos al comité de Empresa.
o Los Supervisores en entrevista individual acuerdan los objetivos individuales de cada empleado..
FASE DE REVISION DEL PROGRESO:
o La Dirección de Fábrica informa al comité sobre el progreso de los objetivos de Fábrica.
o Los supervisores informan al Equipo sobre el progreso de los objetivos departamentales
o Los supervisores, individualmente con cada empleado revisan sus objetivos individuales.
FASE DE EVALUACION:
o La Dirección de Fábrica informa al comité sobre el resultado final de los objetivos de Fábrica y por departamentos.
o Los supervisores individualmente con cada empleado verifican competencias, tareas críticas, objetivos individuales y realizan el plan de desarrollo individual de cada empleado para el próximo año.
En cualquiera de las fases del proceso y en cualquiera de las discrepancias sobre el mismo (objetivos, competencias, tareas críticas, PDI,s, resuelve el supervisor del supervisor y en última instancia la Dirección.
Dinámica del Proceso:
La reuniones de Diálogo se realizarán por entrevistas individuales, utilizando el modelo que diseñe la compañía al efecto en cada momento. Modelo a efectos de referencia:

MODELO DIALOGO DE REFERENCIA

Empleado	xxxxxxxxxxx	Código	xxxxx
Supervisor	xxxxxxxxxxx	Código	xxxxx
Supervisor del Supervisor	xxxxxxxxxxx	Código	xxxxx
PUESTO DE TRABAJO		Código	4000

1.- Objetivos del Area del Evaluador

2.- Desempeño
2.2.- Objetivos

Objetivo		Peso (%)	
Excedido significativamente (110%)			
Completamente alcanzado (100%)			
Casi alcanzado (90%)			
Evaluación anual (%)		% Bonus	0,0%
Comentarios			

2.2.- Competencias Técnicas

Puestos:	Nivel Puesto	xxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxx

2.3.- Competencias de Liderazgo

xxxxxxxxxxxxxxxxx	
xxxxxxxxxxxxxxxxx	

3.- Plan de Desarrollo Individual

Categoría	Actividad	Progreso	Año	Comentarios
Objetivo Plan de Desarrollo				
Formación en el Trabajo				
Formación Fuera del Trabajo				
Formación Cursos				
Mentoring y Coaching				
Exposición/Transferencia Conocimiento				

4.- Comentarios
4.1.- Comentarios del Colaborador

	Anual	Fecha

4.2.- Comentarios del Supervisor

	Anual	Fecha

4.3.- Comentarios del Supervisor del Supervisor

	Anual	Fecha

5.- Verificación Global

SOBRE IMPLEMENTACION DE OBJETIVOS DIALOGOS:
Las partes acuerdan establecer como primera aproximación al proceso de Diálogo, objetivos de cumplimiento sobre % de cantidad fijada.
Se acuerda por ambas partes la siguiente distribución de % sobre objetivos:
10% Objetivos de Seguridad (trasladado por la compañía)
30% Objetivos de Fábrica
35% Objetivos de Departamento
25% Objetivos individuales
Se acuerda por ambas partes la siguiente distribución de cumplimiento de objetivos:
1) Cumplimiento de objetivos 90% ..... 80% sobre importe
2) Cumplimiento de objetivos 100% ..... 100% sobre importe
3) Cumplimiento de objetivos 110% ..... 120% sobre importe
Se acuerda por ambas partes las siguientes cantidades condicionadas al cumplimiento de objetivos detallado en los párrafos anteriores:
CONSECUCION DE OBJETIVOS GLOBALES DE SEGURIDAD/FCA/DPTO/ INDIVIDUALES

100%	1800	CONSECUCION 100% DE LOS OBJETIVOS			
80%	1440	CONSECUCION 90% DE LOS OBJETIVOS			
120%	2160	CONSECUCION 110% DE LOS OBJETIVOS			
			80	100	120
Objetivos Seguridad de la compañía	10%		144	180	216
Objetivos Fábrica	30%		432	540	648
Objetivos Departamento 35%	504		630	756	
Objetivos Individuales	25%		360	450	540
			1440	1800	2160

Para el último año del convenio, año 2016, el objetivo del 100% -2000, 120%- 2400 y 80% - 1.600 euros.

ARTICULO 26 DIFERENCIA SALARIAL POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Se abona al trabajador, en su baja laboral, desde el primer día de la baja, el 25 % del salario base, durante el periodo completo de la incapacidad, complementando lo que perciba de la Seguridad Social o de la Empresa por disposición legal.
Se realizará en casos de incapacidad temporal y en referencia al plus ad persom los siguientes prorrateos de conceptos, por funciones:
Analista: 10,26 euros descuento ad persom día IT.
Operador de cemento (no turno): 10,90 euros descuento ad persom día IT.
Operador de Cemento Turno: 15,66 euros descuento ad persom día IT.
Operador Mecánico: 10,90 euros descuento ad persom día IT.
Operador Eléctrico: 10,80 euros descuento ad persom día IT.
Báscula: 18,31 euros descuento ad persom día IT.
Administración: 10,93 euros descuento ad persom día IT.
Panelista: 23,02 euros descuento ad persom día IT.
Almacenero: 10,92 euros descuento ad persom día IT.
Estos serán actualizados conforme al mismo incremento que el complemento personal.
El resto de conceptos se prorratearán según procedimiento actual.
Para los casos de incapacidad derivado de enfermedades graves(larga duración), se completará al 100% una vez estudiada la evolución de la misma.

ARTICULO 27 DIETAS

El valor de las dietas por día completo de desplazamiento para todo el personal del convenio colectivo, es de 86,11 euros.

CAPITULO VI : BENEFICIOS.

ARTICULO 28: FONDO SOCIAL

Constituido por un importe actual de 4.067,15 euros, se destinará a aquellas inversiones que se decidan de común acuerdo en la comisión paritaria.

ARTICULO 29 SEGURO COLECTIVO DE VIDA

El personal de plantilla estará acogido a una póliza colectiva de seguro de vida suscrita por la Empresa, por los siguientes valores:
A) Fallecimiento por cualquier causa: 38.221 €
B) Si el fallecimiento es por accidente se aumenta en 12.396 €
C) Incapacidad permanente absoluta: 46.485 €
D) Incapacidad permanente total: 67.145 €
Dicho valores entraran en vigor en el mes en que se firme el Convenio Colectivo y por tanto sin carácter retroactivo.

ARTICULO 30 FONDO DE PRESTAMOS

Se acuerda aumentar el fondo hasta 136.170 €. La cuantía de solicitud del préstamo se fija en 4.000 € y 6.000 € para préstamos especiales como operación urgente y similares, estos últimos no se detraerán del fondo.
El fondo se distribuirá del siguiente modo:
- 75% Para préstamos de adquisición de vivienda y/o reforma o mejora de vivienda.
- 25% Para ayuda social.
El importe máximo de los préstamos será de 4.000 EUROS.
El solicitante deberá rellenar el impreso que figura como Anexo nº VII. El Comité de Empresa informará favorable o desfavorablemente. Si es favorable lo pasará al visto bueno de la Dirección dentro de los diez primero días de cada mes, debiendo la Dirección devolver los expedientes dentro de los siete días siguientes a su presentación.
El informe favorable implica el visto bueno de la Dirección.
En casos excepcionales (hospitalización del trabajador así como de cualquier miembro

de su unidad familiar, fuerza mayor, etc.) en cualquier caso justificada fehacientemente, podrán solicitar hasta un máximo de 6.000,00 Euros, con amortización en dos años y con aplicación del correspondiente interés legal vigente en cada momento, la Dirección de Fabrica concederá dichos prestamos si se acreditan los motivos y las circunstancias idóneas, estos prestamos especiales no formará parte del Fondo de Prestamos.
No se podrá iniciar la tramitación de un nuevo préstamo hasta tanto no hubiese cancelado otro anterior que tuviera pendiente.
El Comité de Empresa se responsabiliza de calificar si el préstamo es para vivienda (compra, reforma o mejora) o para ayuda. El plazo máximo de amortización será de 24 meses, prorrateándose la cantidad total a devolver por el número o tipo de pagas dentro del total de meses que se utilicen para su devolución. Todas las cantidades que se vayan devolviendo revertirán a la empresa es decir no serán utilizadas para conceder nuevos prestamos.

ARTICULO 31 – BAJAS VOLUNTARIAS

Los trabajadores que hagan uso de la baja voluntaria percibirán, cuando reúnan los requisitos que se indican a continuación, las cantidades compensatorias que, en concepto de indemnización, aquí se determinan:

A los 59 años cumplidos	Dieciséis mensualidades
A los 60 años cumplidos	Catorce mensualidades
A los 61 años cumplidos	Doce mensualidades
A los 62 años cumplidos	Diez mensualidades
A los 63 años cumplidos	Ocho mensualidades

ARTICULO 32 AUTOBUS (HORARIOS Y PARADAS)

El horario establecido para las salidas del autobús desde Jerez a Fábrica y viceversa serán los que se publiquen en el tablón de anuncios, visado por la Comisión Paritaria, que a tal fin dispone la fabrica.

RECORRIDO DEL AUTOBUS

PARADAS	HORARIOS			
	Turno Rotativo	Turno Continu.		
Frente Edif. Rosa Celeste	5,15	13,15	21,15	6,15
Bar Volapié	5,16	13,16	21,16	6,17
Girasoles	5,18	13,18	21,18	6,2
La Granja (1 P.)	5,2	13,2	21,2	6,22
Restaurante chino	5,22	13,22	21,22	6,25
El Almendral (La Esplendida)	5,25	13,25	21,25	6,29
Kanguro (Avda. Cruz Roja)	5,28	13,28	21,28	6,32
AYTº MADRE DE DIOS (POFICIAL)	5,3	13,3	21,3	6,35
Zona Sur (Polid.) y cuesta)	5,35	13,35	21,35	6,4
Gasolinera (Montealegre)	5,37	13,37	21,37	6,45
LLEGADAS FABRICA	5,45	13,45	21,45	7

De la Fábrica a Jerez el autobús irá a la parada Oficial del Ayuntamiento.

CAPITULO VII : SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTICULO33–VIGILANCIADELASALUDYSERVICIODEBOTIQUIN

Se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de plantilla y eventuales por Centro Especializado, con todas las garantías sanitarias. Se entenderá por reconocimiento medico: Análisis de sangre; Análisis de orina y Reconocimiento de vista y oído.
El servicio de botiquín estará compuesto por un médico, un ATS. El horario será el siguiente: ATS, de 8,30 a 12,30 horas y el del médico, de 17 a 18 horas. La dirección del centro cuidará de que este horario sea cumplido con el máximo celo.

ARTICULO 34 PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores, se declara por las partes de importancia primordial en puntual cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta industria en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
Para mejor protección de los trabajadores se establece como equipo básico de protección el siguiente:
- 2 Monos de trabajo (3 para ensacadora y engrasador)
- Casco y Gafas de protección
- Guantes de cuero
- Botas de seguridad (las necesarias)
- 2 Batas a personal de laboratorio
- Ropas de agua impermeable
- Botas de agua
- Anorak cada dos inviernos

La entrega de nuevas prendas, monos, botas de seguridad y agua, ropas de agua impermeable y anorak, se efectuará previa acreditación y entrega del estado de uso del anterior.

CAPITULO VIII : CODIGO DE CONDUCTA

1.- Se acuerda que el Régimen de Faltas y Sanciones que regirá el presente Convenio Colectivo de la Fábrica de Jerez, será el que consta en el texto del Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el sector del Cemento, en su título diez.
2.- Son de Obligado cumplimiento las normas de seguridad de la Compañía y reglas cardinales que se describen a continuación, cuyo incumplimiento se regirá por el Régimen disciplinario de faltas y sanciones de aplicación.
Reglas Cardinales:
1.- No anular ni dificultar ninguna medida de seguridad, ni permitir que nadie lo haga.
2.- Las normas sobre el uso de los Equipos de Protección Individual (EPI,s) correspondientes a una tarea determinada deben cumplirse en todo momento.
3.- Los procedimientos de aislamiento y bloqueo deben seguirse en todo momento.
4.- Está prohibido trabajar bajo la influencia del alcohol o las drogas.
5.- Se debe informar de todas las lesiones e incidentes ocurridos.

ANEXOS

ANEXO I : CUADRANTES DE TURNO ROTATIVO

CALENDARIO LABORAL AÑO 2012

RESUMEN TURNOS ROTATIVOS

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
ENERO	A	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N	V		M	M	M	T	T	N	N	N	N	N	V	V	V				M	M	M	17	136,0
	B	M	V	M	N	N				V	V	T		M	T	T	M	M	T	T	T	T	T	N	N	M	M	T	M	N	N	N	19	152,0
	C		M	N	V		N	N	N	M	M	M	T	T	N	T	N	T	M	M	M	M	M	T	M		N	M	M	M	T	T	19	152,0
	D	T	N	M	T	T	M	M	M		T	N	M	N	T	T	V	V	V		M	M	M	M	T	N	T	N	N	T	V	V	21	168,0
	E			N						T		M	N	T		N									M	T			N				17	136,0
FEBRERO	A	T	T	N	N	N	N	T	M	M	T	T	T	N	N	V	T	M	M	M	M	T	T	N	T	N	N	V		V	M		19	152,0
	B	N	V		M	M	M	V	N	N				V	V	T	M	T	T	T	T	M	M	T	T	T	T	T	N	T			15	120,0
	C	V	M	M			T	M	V		N	N	N	M	M	M	N	N	N	T	N	T	M	M	N	M	N	T	M				16	128,0
	D	M			T	T	V	M	T	T	M	M	M			N	M	M	T		V	V		V	T	M	T	M	M	T	M	N		20	160,0
	E		N	M			M	N						T	T		M	T															17	136,0
MARZO	A	V	T	T	T	M	M	T	T	N	N	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N	V		M	M	M	T	T	N	N	N		21	168,0
	B	M	M	M	M	N	N	T	N	M	M	M	V	V	N	N				V	V	M	T				M	M	T	T	T	N	19	152,0
	C					T	T	V	V				M	V	V		M	T	N	M	M	T	M	M	T	N	T		M	M	M	T	M	18	144,0
	D	N	N	N	N	V	V	M	M	T	T	T	M	M	T	T	N	M	M	T	T	N	N	N	T	V	V	N	V	V	V			17	136,0
	E	T		N	N				M	M	T	T	V	M	T	T	M	M	N			M	M	T	M	M	N	V	M	M	M	M	N	18	144,0
ABRIL	A		V	V	V					M	M	T	T	N	N	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N				M	M	M	T		18	144,0
	B	N	N		N	M	T	T	T	N	N	N	N	M	M	M	T	T	N	N	T	N	T	V	V				N	T	M			16	128,0
	C	T	T	N	T	N	M	M	M	T	T	V		T	T	T	V	V	T	T		M	M	M	M	T	M	M	T	N	T	N		17	136,0
	D	M	M	T	M	T	N	N	N	V	V	M	M	M	T	T	M	M	T	T	N	M	M	T	T	M	N	T	T	T	V			18	144,0
	E					N											N	M			M					N						V		21	168,0
MAYO	A	T	N	N	N	N	N	V	V	M	M	T	T	T	M	M	T	T	N	N	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N	V		17	136,0
	B	M	T	T	T	T	T			T	T	M	M	M	N	N	M	M	M	M	M	V	T	N	N				V	M	M	T	T	20	160,0
	C		M	M	M	M	M	N	N	N	N				T	T						M	M	T	T	N	N	N	M		T	M	N	18	144,0
	D	N						T	M			N	N	N	V		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M		T	M	N		17	136,0
	E		V																															21	168,0
JUNIO	A	M	M	M	T	T	N	N		M	T	V	V	M	M	T	T	T	M	M	T	T	N	N	N	T	T	M	M	T	T		18	144,0
	B	N	N	N	M	M	T	T	N	T	N	N	T	T	N	M	M	M	N	N	N	N	M	M	M	V	V	N	N	T			21	168,0
	C	T	T	T	N	N	M	M	T	M	T	T	M	M	T	M	T	T	T	V	T	N	N	T	M	M	M	T	T	N	N		17	136,0
	D				V	V			M		M	M			N		M	M	V		M	M	T			V	M	T		M	M			18	144,0
	E																																	16	128,0
JULIO	A	T	N	N	T	T	M	M	M	T	T	N	N	V	V	V	V	V	M	M	T	T	T	M	M	T	T	N	N	N	T	T	17	136,0
	B		V	V	M	M				M	T	T	M				N	T			M	M	T	N	T	N	N	M	M	M	V	V	19	152,0
	C	N	M	M			N	N	N	N	M	N		M	T	M	T	M	N	N			M	T	V	V						M	M	21	168,0
	D	M		T	T	N	T	T	T	V	N	V			M	M	M	M	T	N	N	N	N				N	N	T	T	T	N	N	17	136,0
	E		T			M							T													M								19	152,0
AGOSTO	A	M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N	N	N	N	V	V					T	M	N	T	T	N	M	19	152,0
	B	N	N				V	V	T	T	N	N	N	M	M	M	T	T	T	N	N	N	M	M	T	T	M	N	N	T	N	N		17	136,0
	C		T	T	N	N	M	M	M	M	T	T	T				M	M	N	T	T	T	T	N	N	M	M	T	T	N	N			21	168,0
	D	T		N	M	M			N	N				T	T	T	N	N	M	M	M	M	M			N	T	M	N	N			M	M	19	152,0
	E			M			T	T			M	M	M											T	M						M	T		17	136,0
SEPTIEMBRE	A	N	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N	M	M	M	M	T	T	T	N	N	N	N	N	V	V	V	M	M	T	T		16	128,0
	B	M	M	V	V	N	N			N	V	V		M	T	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T		M	T	M	M	M	T	T	18	144,0
	C			M	M			N	N	V	M	M	T	T	M	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	N	T	M	N	T	M	M		17	136,0
	D	T	T	N	N	T	T	M	M	M	N	T	N	N	T	N	N	V	V	V	N	N	N	N	T	M	M	N	T	M	N	N	N	21	168,0
	E																																	18	144,0
OCTUBRE	A	M	M	T	T	N	N	N	N	T	M	M	T	T	T	N	N	T	T	M	M	M	T	T	N	N	T	N	V	V		M		21	168,0
	B	N	N	N	T	T	M	M	M	N	N	N	M	M	M	V	V	M	M	M	T	T	M	T	T	M	M	T	M	M	M			17	136,0
	C	T	V	V	N	T				V	V	T	T	N	N	M	M	T	T	N	N	N	N	M	T			N	T	M	T	M	N	18	144,0
	D			M	M	T	T	T	T	T	T		N	M	M	T	T	N	M	M	T	T	V	V	M	M	T	M	N	T	M	T	M	20	160,0
	E	V	M						M	M	T	T	M						N	N				N	V								N	T	17	136,0

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
NOVIEMBRE	A					M	M								M	M				N	N							N	N			21	168,0
	B	M	T	T	T	N	N	T	T	N	N	M	T	T	N	N	T	T	T	V	V			M	M	M	T	M	T	N		18	144,0
	C		M	M	M	T	T			M	M		V	V						M	M	T	T				M	T	M	T	T		17	136,0
	D	N				V	V	N	T			T	M	M	T	T	N	N	N			M	M	N	N	N	T	N	T	M			16	128,0
	E	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N	T	T	T	V	V					18	144,0
DICIEMBRE	A			V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	18	144,0
	B	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N										M	17	136,0
	C	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N								T	T		M	M	T	T	N	T	T		18	144,0
	D	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T			N			M	N				N	19	152,0
	E			M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			N	M	M	T	T	N	V					21	168,0
MES	DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		MEDIA
												1776,0			A	1728,0			B	1736,0			C	1784,0			D	1760,0			E		1757

DESCANSOS COMPENSATORIOS	7 DIAS
DIAS DE RECUPERACION	4 DIAS
TOTAL JORNADA	1752 HORAS - 56 HORAS + 32 HORAS = 1728 HORAS DE TRABAJO EFECTIVO
Jornada Irregular 5% de 1728 horas = 86 horas	
Compensación año bisiesto	

CALENDARIO LABORAL AÑO 2013
RESUMEN TURNOS ROTATIVOS

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
ENERO	A	T	N	N				V	V	V		M	M	T	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			17	136,0
	B	M	T	M	N	T	N			M	M	T	M	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V				20	160,0
	C		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				M	M	V	V			M	M	V	T	T	18	144,0
	D	N			M	M	M	T	T	N	N									T	M			M	M	N	N	T	T		M	M	N	17	136,0
	E							M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N	N	M	N	N	M	M	T	T	N	N	21	168,0
FEBRERO	A	M	M	M	T	T	N	N				V	V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M			16	128,0
	B				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N	T			M	M	M	T	T	N	N			21	168,0
	C	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T		N	N				V	V	T				17	136,0
	D	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N						N			T	M	N	M	T	T					16	128,0
	E						M	M	T	T	T	M	M	T	T	N	N	N	T	T		M	M	T	T	N	N			M	M	T	T	T	14	112,0
MARZO	A	T	T	T	N	N	V			M	M	M	T	T	N	T	N	N		V	V	V					M	M	T	T	N	N	N	19	152,0
	B				V	V	T			M	M	M	T	M	T	M	T	T	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	17	136,0
	C				M	M		T	T				M	T	M	T	T	M	N	N			M	M	T	T	N	N						21	168,0
	D	N	N	N			M	M	T	N	N	N	N	T	M	T	M	M	T	T	N	N													17	136,0
	E	M	M	M	T	T	N	N											M	M	T	T	N	N	N	N			M	M	T	T	T	19	152,0
ABRIL	A			M	M	T	T	T	N	N		M	M	M	T	T	T	N	N				V	V					M	M			16	128,0
	B	T	T	N	N				V	V	V				M	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N			18	144,0
	C	V	V	V					M	T	T	T	N	N	T	T	M	M	M	T	T	T		N			M	M	T	T			19	152,0
	D	M	M	T	T	N	N	N		M	M	M	T	T	M	N	N			M	M	M		T	N	N			N	T				21	168,0
	E	N	N			M	M	M	T		N	N			T									M	T	T	N	N						16	128,0
MAYO	A	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	T	N	N	N	V	V			M	M	19	152,0
	B			M	M	M	T	T	N					V	V						M	M	T	T	N	T	N	N	T	M	M	T	17	136,0
	C	N	N				V	M		T	T	N	N	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	M	T	T	N			N	T	M	17	136,0
	D					M	M		T			M	M			T	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	N	T					21	168,0
	E	M	M	T	T	T	N	N			N	M	M	T	T	N	N											M	T	M	T	N		N	19	152,0
JUNIO	A			M	M	T	T	N	M	M		M	M							N	N		M	M	M	T	T	N	T					21	168,0
	B	T	T	N	N			M			T	N	N	M	T	T	T	T	T			M			M	M	T	N	T	N	T	N	N	18	144,0
	C	M	M	T	T	N	N			M	V	V		N	M					V	V		N	N	T	T		M	N	T	T	M		18	144,0
	D						M	T	T	T	M	M	T	T	N	N	N	T	T	M	M	N	T	T	M	M	N			M	T	M	M		17	136,0
	E	N	N			M	M				N	M			M	M	M			T	T	T			N	N		N						16	128,0
JULIO	A	V	V						M	M	T	T	N	N	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	20	160,0
	B			M	M	T	T	T	N	T			M	M	M			N	N				V	V						M	T	M	T	17	136,0
	C	N	N			M	M	M	T		N	N				V	V			T	T	T	M	M	T	T	N	N			M	M	T	17	136,0
	D	T	T	N	N					M			T	T	T	M	M	T	T						M	N	N			T	N	N		18	144,0
	E	M	M	T	T	N	N	N			M	M				M	M			N	M	M	T	T	N	N								21	168,0
AGOSTO	A	N				V	V					M	M	T	T	T	N	N	N	T	T	M	N	M	T	T	T	N	N			M	M	17	136,0
	B	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N	M	M	T	T	M	M			N	N	M	T	T	T	V	V					18	144,0
	C	M	T	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N					T	T	T		T	V	V		M	M	T	T	N	N	19	152,0
	D		M	M	M	T	T	N	N							N	M	M	T	V	V			M	M	T	T	M	M	T	T	N	T	18	144,0
	E	T	N	N	N	M	M	T	T	N	N	M	T	T	T	M	M	T	T	M	M	T	T	T	M	N	N	N	N	M	M	T	T	21	168,0
SEPTIEMBRE	A	M	T	T	N	N				V	V				M	M	T	T	T	T	N	N	N	N	M	M	T	T	T	N			18	144,0
	B		M	M		T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N	M	T		M	M	M	T	T	N	N			N	V		21	168,0
	C	N			M	M	T	T	M	N	N			M	M	M	T	T	N	N	N			T	V	V					M	M		16	128,0
	D	T	N	N			M	M	T	T	T	N	N			T	M	N	N			M	M	T	M	M	T	T	N	N	N			17	136,0
	E				T	T			M	M	M	T	N	T	M	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N		M	M	T	N	N	T			18	144,0
OCTUBRE	A	N				M	M	M	T	T	N	T	N	N	V	V			M	N	N		M	M	T	T	N	N	N		M	M	17	136,0
	B	V							M	M	T	M	T	M			M	M	T	T	T	N	N	T	M	N	M	M	T	T	N	N	21	168,0
	C	M	T	T	N	N	N	T			M		M		N	T	T	T	M	M	M	T	T	N	N			V	V				20	160,0
	D		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	M	N	N	T	T	N							M	M	T	T	T	T	18	144,0
	E	T	N	N								M	T	T	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N				17	136,0
NOVIEMBRE	A	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V			M	M	T	T	M	N	N	T	T	N	N	18	144,0
	B				V	V						M	M	T	T	N	N							T	T	N	N			M	M		16	128,0
	C	N	N	N	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N	N	T	N	N	M	T	N	T	N	N					21	168,0
	D	M	M	M		T	M	N	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	M	T	T	M	M	T	T			M	M	T	T	17	136,0
	E				T		N							T	T					M	T							M	T	T				18	144,0
DICIEMBRE	A	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N		N	N			M	M	T	T	T	M	N	17	136,0
	B	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	T	T					M	N	T	19	152,0
	C		V	V					M	M	M	T	T	N	N	N			M	M	M	T	T	N	N			M	M	T	T	T	19	152,0
	D		M	M	T	T	N	N	M	T	T	M	M	T	T	T	N	N			T	M	M	T	T	N	N				M	M		21	168,0
	E	T	N	N			M	M	M	T	T	M	N	N								M	M	M	T	T	N	N						17	136,0
MES	DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		MEDIA
												1720,0			A	1784,0			B	1776,0			C	1744,0			D	1736,0			E		1752

TOTAL JORNADA MEDIA	
1752 HORAS + 40 horas Bolsa disponible =	1792 Horas de Jornada Efectiva Anual
Generación anual de cuadrante bajo los mismos criterios establecidos en 2013	
Cuadre de jornada en los 5 turnos, cada cinco años	
Jornada irregular 5% de 1792 horas= 90 horas	

CALENDARIO LABORAL AÑO 2014
RESUMEN TURNOS ROTATIVOS

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
ENERO	A	T	T	N	M	N			M	M		T	T	T	N	N		M	M	M	T	T	N	N	M	T		V	V	V			19	152,0
	B			M	M	M	T	T	N	N					V	V	V				M	M	T	T	N	T	N	N		M	M	T	17	136,0
	C	N	N				M	M	V	V				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	M	T	T	N	N			T	M	17	136,0
	D			T	T	T		V	T	T	N	N	M			M	M	T	T		T	N	N			M	M	M	T	N	T	M			21	168,0
	E	M	M				T	N	N		M	M		T	T	N	N			T		V	V	V					T	M	M		N	T	N	19	152,0
FEBRERO	A			M	M	T	T	N	N	N	M	M	T	N	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	T	N					21	168,0
	B	T	T	N	N			M	M	M	N	N			M	T	T	V	V	V					M	M	T	M	N	T	N	T		16	128,0
	C	M	M	T	T	N	N				T	V	V		M	M	T	M	M	T	T	N	N	T	T	N	M	T	M	T	T			16	128,0
	D			V	V	V	M				M	N	T	T	N	N	M			M	M	T	T			N	V	V			M				15	120,0
	E	N	N				M	M	T	T	N	M			T	M	M	T	T	N	N			N	V	V	V								16	128,0
MARZO	A			V	V	V	M				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	V			M	M	M	T	18	144,0
	B	N	N				M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				M	V	V	V				M	T	17	136,0
	C	T	T	N	N	V			M	M	T	T	N	N				V	V	V		T	T	N		M	M		T	M	N	N			18	144,0
	D	M	M	T	T		M	T			V	V	N	N	T	T	T	M	M	T	T			N	N	T	T	M	M	T	T	N	N	19	152,0
	E			M	M	M	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	M	T	T	N	N				V		21	168,0

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
ABRIL	A	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			17	136,0
	B	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V			20	160,0
	C		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T			17	136,0
	D	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	N	N				M			16	128,0
	E	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	T	T	N			20	160,0
MAYO	A		M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N	T	T	M	M	T	T	18	144,0
	B					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	T			M	M	M	T	T	N	N			21	168,0
	C	T	N	T	N			M	M	T	T	N	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					18	144,0
	D	M	T		T	N	N			M	M	T	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	19	152,0
	E	N				V	V					M	T	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N				M	M	17	136,0
JUNIO	A	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N		V	V				M	M	T	T	M	M	T	T	N	N	N			17	136,0
	B		V	V						M	M	T	T	N	T	T	N	N	M				T	N	N			M	M	M	T		18	144,0
	C		M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	M	T	N	N				V		21	168,0
	D	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V				M	M	T	T	T	16	128,0
	E	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N	18	144,0
JULIO	A		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T		18	144,0
	B	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			17	136,0
	C	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N	21	168,0
	D	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V			20	160,0
	E	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	17	136,0
AGOSTO	A	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V							17	136,0
	B	M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N			M	M	T	T	T		19	152,0
	C				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N			M	M	T	N	17	136,0
	D				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N					21	168,0
	E	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N	19	152,0
SEPTIEMBRE	A	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V			21	168,0
	B	N	N				M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	N	N	N					16	128,0
	C	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				18	144,0
	D	V	V			M	M	T	T	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T			19	152,0
	E			M	M	T	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				V	V						M	M			16	128,0
OCTUBRE	A						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N				M	M	M	T	T	N	N	21	168,0
	B	M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	19	152,0
	C			M	M	M	T	T	N	N					V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	T	17	136,0
	D	N	N				V	V			M	M	T	T	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				M	17	136,0
	E	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N				M	M	M	T	T	N	N			V	V					19	152,0
NOVIEMBRE	A			V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M			17	136,0
	B	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V							16	128,0
	C	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N					V	V					M	M	T	T	N	N	N			18	144,0
	D	M	M	T	T	N	N			M	T	T	V					M	M	T	T	N	N	N	M	M	T	T	N	N	T	T	18	144,0
	E			M	M	T	T	N	N	N	T	T		M	M	T	T	T	N	N				M	M	T	T	N	N	M	M			21	168,0
DICIEMBRE	A	T	T	N	N					V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			18	144,0
	B	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N							21	168,0
	C			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N									M	M	T	M		17	136,0
	D	N	N			M	M	T	T	N	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N		M		17	136,0
	E	V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N		20	160,0
MES	DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		MEDIA
													1776,0		A		1736,0		B		1720,0		C		1744,0		D		1784,0		E		1752

TOTAL JORNADA MEDIA
1752 HORAS + 40 horas Bolsa disponible = 1792 Horas de Jornada Efectiva Anual
Generación anual de cuadrante bajo los mismos criterios.
Cuadre de jornada en los 5 turnos, cada cinco años
Jornada irregular 5% de 1792 horas= 90 horas

CALENDARIO LABORAL AÑO 2015
RESUMEN TURNOS ROTATIVOS

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
ENERO	A		M	M	M	T	T	N	N			V	V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	18	144,0
	B					M	M	T	T	N	N			M	M	T	T	T	N	N	T			M	M	M	T	T	N	N			21	168,0
	C	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	T	N	N				V	V					18	144,0
	D	M	T		T	N	N			M	M	T	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	19	152,0
	E	N				V	V	V	V			M	M	T	T	N	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N				M	M	17	136,0
FEBRERO	A	T	N	N	N			M	M	M	T	T	N	T	V	V	V			M	T	T	T	N	N	T	T	N	N					16	128,0
	B		V	V	V					M	M	T	T	N	N	N				M	M	T	T	N	T	T	N	N					16	128,0
	C		M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N				M	M	M	T	T	N	N					21	168,0
	D	N			M	M	T	T	N	N	N			M	M	M	T	T	N	N					V	V							15	120,0
	E	M	T	T	N	N			V	V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T					16	128,0
MARZO	A	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V	V					M	M	17	136,0
	B	M	T	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N		19	152,0
	C		V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T		19	152,0
	D		M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V		21	168,0
	E	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N					17	136,0
ABRIL	A	T	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V					19	152,0
	B			M	M	M	T	T	N	N					V	V	V				M	M	T	T	N	N	N			M	M			16	128,0
	C	N	N				V	V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N					16	128,0
	D	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N		21	168,0
	E	M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T			18	144,0
MAYO	A				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N					21	168,0
	B	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	T	T	N	N	N			19	152,0
	C	M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N		M	T	T	T	T			19	152,0
	D				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N			M	M	M	M			17	136,0
	E	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			17	136,0
JUNIO	A	V	V	V					M	M	T	T	N	N	M	M	T	T	N	N	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T			19	152,0
	B				M	M	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N						V	V				M	M					16	128,0
	C	N	N			M	M	T	T	T	N	N			V	V								M	M	T	T	N	N	N				16	128,0
	D	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N		M	M	T	T	N	N	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N		18	144,0
	E	M	M	T	T	N	N			V	V			M	M	T	T	T	N	N	M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	21	168,0
JULIO	A	N	N			V	V	V				M	M	M	T	T	N	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	17	136,0
	B	T	T	N	N	T	T		M	M	T	N	N	T	T	N	N	M	M	M	T	T	N	N				V	V					19	152,0
	C	M	M	T	M	M	T	N			M	M	M	T	V	V					V	V					M	M	M	T	T	N		19	152,0
	D			M			T	T	N	N	T	T		V	V						M	M	T	T	N	N			M	M	T	T		17	136,0
	E						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			21	168,0
AGOSTO	A	M	M	T	T	N	N			V	V					M	M	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N			M	19	152,0
	B			M	M	T	T	N	N	T	T	M	M	T	T	T	N	N			M	M			M	M	T	T	N	N			V	21	168,0
	C	N	N			M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N						V	V						M	17	136,0
	D	T	T	N	N			M	M	T	T	N	T	N	T	N	N	V	V							M	M	T	T	N	N	N		18	144,0
	E			V	V					M	M	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	18	144,0
SEPTIEMBRE	A	N				M	M	M	T	T	N	N			V	V						M	M	T	T	N	N	N			M		16	128,0
	B	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N		20	160,0
	C	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V			20	160,0
	D		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T			17	136,0
	E	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			17	136,0
OCTUBRE	A	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T	N	N			19	152,0
	B	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	17	136,0
	C					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N	N			M	M	M	T	T	N	N				21	168,0
	D	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	T	N	N				V	V						18	144,0
	E		M	M	M	T	T	N	N			V	V						M	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	18	144,0

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
NOVIEMBRE	A	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V					M		16	128.0
	B	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N			M	M	T	T	N		18	144.0
	C			V	V					M	M	T	T	N	N				M	M	T	T	N	N			M	M	M	T		18	144.0
	D		M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V		21	168.0
	E	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N		17	136.0
DICIEMBRE	A	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N							20	160.0
	B	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N		M	M	17	136,0
	C	T	N	N						V	V				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N		17	136,0
	D	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N	21	168,0
	E		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N											M	M	T	T	18	144.0
MES	DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		MEDIA
												1736,0			A	1752,0			B	1768,0			C	1784,0			D	1720,0			E		1752

TOTAL JORNADA MEDIA
1752 HORAS + 40 horas Bolsa disponible = 1792 Horas de Jornada Efectiva Anual
Generación anual de cuadrante bajo los mismos criterios.
Cuadre de jornada en los 5 turnos, cada cinco años
Jornada irregular 5% de 1792 horas= 90 horas

CALENDARIO LABORAL AÑO 2016
RESUMEN TURNOS ROTATIVOS

Mes	NOCHE	N	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DIAS/HORAS	
ENERO	A				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			21	168.0
	B	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V	V					M	T	T	N	N	N		19	152.0
	C	M	M	M	T	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N		M	M	T	T	T		19	152.0
	D				V	V		V				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				M	M	M	17	136,0
	E	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V	V					17	136.0
FEBRERO	A	V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T			18	144.0
	B			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V	V				M			15	120.0
	C	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N				16	128.0
	D	T	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N			17	136,0
	E	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N							21	168.0
MARZO	A	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N		M	M	T	T	T	N	N				17	136,0
	B	M	T	T	N	N				M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V	V			20	160.0
	C		M	M	T	T	N	N				M	M	M	T	T	N	N				V	V	V				M	M	T	T		18	144.0
	D	N			M	M	M	T	N	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N		M	M	17	136,0
	E	V	V	V				M	T	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N	21	168.0
ABRIL	A	M	M	M	T	T	N	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T		18	144.0
	B				M	M	T	T	N	N	N				M	M	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				21	168.0
	C	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N	N		M	M	M	T	T	N	N				V	V						17	136,0
	D	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T	N	N			18	144.0
	E				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M		16	128.0
MAYO	A	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			17	136.0
	B			V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N	T			M	M	M	T	T	19	152.0
	C		M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V	21	168.0
	D	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	17	136,0
	E	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N	19	152.0
JUNIO	A	M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T			18	144.0
	B	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N				16	128.0
	C						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N				21	168.0
	D	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V						19	152.0
	E			M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N			M	M			16	128.0
JULIO	A	N	N	N	N		M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V						17	136,0
	B	M	M	M	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	19	152.0
	C				V	V						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				M	M	M	17	136,0
	D				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N						21	168,0
	E	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T	N	N	N		19	152.0
AGOSTO	A	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V			21	168.0
	B	N	N			M	M	M	T	T	N	N					V	V					M	M	T	T	N	N	N		M		17	136,0
	C	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				18	144,0
	D	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N	20	160,0
	E			M	M	T	T	T	N	N			M	M	T	T	N	N					V	V					M	M	T	T	17	136,0
SEPTIEMBRE	A				M	M	T	T	N	N	N	M	T	T	M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			21	168.0
	B	M	T	T	N	N	M	N		M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	T	T	N				18	144.0
	C		M	M	T	T	T	N	N				V	V						M	M	T	T	N	N	N		M	M	T	T		17	136,0
	D	N			V	V	T						M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				M		16	128.0
	E	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					18	144.0
OCTUBRE	A			V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	18	144.0
	B	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			V	V						M	T	17	136,0
	C	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N				V	V					M	M	T	T	N	N	N			18	144.0
	D	M	M	T	T	N	N				V			V				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N		19	152,0
	E			M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N						21	168.0
NOVIEMBRE	A	T	N	N				V	V		M	M	T	T	T	M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			17	136,0
	B	M	T	T	N	N	N			M	M	T	M	M	M	N	N			M	M	M	T	T	N	N			N	V	V			20	160.0
	C		M	M	T	T	T	N	N			M			T	T	N	N					V	V					M	M	T		17	136,0
	D	N			M	M	M	T	T	N	N		N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	T	T	N	N			M		16	128,0
	E		V	V				M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N		20	160.0
DICIEMBRE	A		M	M	M	T	T	N	N			V	V						M	M	T	T	T	N	N	N			M	M	T	T	18	144.0
	B					M	M	T	T	N	N				M	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N			21	168.0
	C	T	N	N	N			M	M	T	T	N	N				M	M	M	T	T	N	N										18	144.0
	D	M	T	T	T	N	N			M	M	M	T	T	N	N										M	M	T	T	N	N	M	19	152,0
	E	N				V	V	V					M	M	T	T	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N			M	M		17	136.0
MES	DIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		MEDIA
												1768,0			A	1776,0			B	1736,0			C	1728,0			D	1776,0			E		1757

TOTAL JORNADA MEDIA
1752 HORAS + 40 horas Bolsa disponible = 1792 Horas de Jornada Efectiva Anual
Generación anual de cuadrante bajo los mismos criterios.
Cuadre de jornada en los 5 turnos, cada cinco años
Compensación año bisiesto
Jornada irregular 5% de 1792 horas= 90 horas

ANEXO II
SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAS

		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA		SALARIO	SALARIO	PAGA	PAGA	
	CLASIFICACION	FIJO NIVEL	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO	F. NIVEL	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO	F. NIVEL	BASE	VERANO	NAVIDAD	COMPRO
GRUPO PROF.	PROFESIONAL	BASICO	BASICO	BASICO	BASICO	BACION	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BACION	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	BACION
		incremento distribuido					incremento distribuido									
2	Panelista	21.000,00	18.000,00	1.500,00	1.500,00	21.000	27.000,00	23.142,86	1.928,57	1.928,57	27.000	35.500,00	30.428,57	2.535,71	2.535,71	35.500
4	Analista	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	25.500,00	21.857,14	1.821,43	1.821,43	25.500
4	Gestor Documental	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	25.500,00	21.857,14	1.821,43	1.821,43	25.500
4	Operador cemento	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	26.500,00	22.714,29	1.892,86	1.892,86	26.500
4	Operador Eléctrico	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	28.500,00	24.428,57	2.035,71	2.035,71	28.500
4	Operador Mecánico	19.000,00	16.285,71	1.357,14	1.357,14	19.000	22.000,00	18.857,14	1.571,43	1.571,43	22.000	27.500,00	23.571,43	1.964,29	1.964,29	27.500
5	Administración	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000	18.000,00	15.428,57	1.285,71	1.285,71	18.000	23.000,00	19.714,29	1.642,86	1.642,86	23.000
5	Basculista	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000	18.000,00	15.428,57	1.285,71	1.285,71	18.000	23.000,00	19.714,29	1.642,86	1.642,86	23.000
6	Almacenero	13.000,00	11.142,86	928,57	928,57	13.000	16.000,00	13.714,29	1.142,86	1.142,86	16.000	21.000,00	18.000,00	1.500,00	1.500,00	21.000

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

		SALARIO FIJO AÑO 1	SALARIO BASE AÑO 1	PAGA VERANO AÑO 1	PAGA NAVIDAD AÑO 1	COMPRO BACION	SALARIO F. IJO AÑO 2	SALARIO BASE AÑO 2	PAGA VERANO AÑO 2	PAGA NAVIDAD AÑO 2	COMPRO BACION	SALARIO FIJO AÑO 3	SALARIO BASE AÑO 3	PAGA VERANO AÑO 3	PAGA NAVIDAD AÑO 3	COMPRO BACION
2	Panelista	13.600,00	11.657,14	971,43	971,43	13.600	15.300,00	13.114,29	1.092,86	1.092,86	15.300	17.000,00	14.571,43	1.214,29	1.214,29	17.000
4	Analista	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Gestor Documental	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Operador cemento	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Operador Eléctrico	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
4	Operador Mecánico	12.000,00	10.285,71	857,14	857,14	12.000	13.500,00	11.571,43	964,29	964,29	13.500	15.000,00	12.857,14	1.071,43	1.071,43	15.000
5	Administración	10.400,00	8.914,29	742,86	742,86	10.400	11.700,00	10.028,57	835,71	835,71	11.700	13.000,00	11.142,86	928,57	928,57	13.000
5	Basculista	10.400,00	8.914,29	742,86	742,86	10.400	11.700,00	10.028,57	835,71	835,71	11.700	13.000,00	11.142,86	928,57	928,57	13.000
6	Almacenero	8.800,00	7.542,86	628,57	628,57	8.800	9.900,00	8.485,71	707,14	707,14	9.900	11.000,00	9.428,57	785,71	785,71	11.000

ANEXO III
HORAS EXTRAS

Grupo	Clasificación Profesional Nueva	HORA EXTRA I	HORA EXTRA II	HORA EXTRA III
2	Panelista	31,29	32,79	35,77
4	Analista	27	28,55	30,86
4	Gestor Documental	24,69	25,81	28,2
4	Operador de cemento	26,66	28,19	30,45
4	Operador Eléctrico	26,26	27,78	30,03
4	Operador Mecánico	26,26	27,78	30,03
5	Administración	24,69	25,81	28,2
5	Basculista	24,69	25,81	28,2
6	Almacenero	21,77	23	24,88

ANEXO IV
PLUS NOCTURNO EXTRA

GRUPO	CLASIFICACION PROFESIONAL	HORA PLUS NOCTURNO EXTA
2	Panelista	8,53
4	Analista	7,36
4	Gestor Documental	6,70
4	Operador de cemento	7,24
4	Operador Eléctrico	7,15
4	Operador Mecánico	7,15
5	Administración	6,70
5	Basculista	6,70
6	Almacenero	5,93

ANEXO V
RETRIBUCION DE VACACIONES

Modificación:
(Desfase de periodo) ..... 18,02 por día
Gratificación Modificación Fecha 272,30
Interrupción 222,03
Bolsa de vacaciones:
Enero/Febrero 155,20
Marzo/Noviembre 96,58
Abril/Mayo/Octubre 60,43

ANEXO VI
PRESTAMOS

Nombre del solicitante
Domicilio
D.N.I: Estado Civil
Fecha de ingreso en la Empresa:
Categoría Laboral:
Centro de trabajo:
CANTIDAD SOLICITADA
PLAZO DE DEVOLUCION
DESTINO DEL IMPORTE DEL PRESTAMO:
El solicitante se compromete a presentar en los 15 días siguientes a la concesión del préstamo el documento justificante del buen fin del préstamo, entendiéndose por tal que el préstamo ha sido utilizado para el fin que se concedió. Queda bien entendido que si el préstamo no fuera utilizado para el fin solicitado, invalidaría al solicitante para pedir nuevos préstamos en el plazo de seis años.
INFORME DEL COMITE DE EMPRESA: (Fecha_____) Calificación
PARA ADQUISICION DE VIVIENDA
PARA MEJORA DE VIVIENDA
PARA AYUDAS SOCIALES
FAVORABLE DESFAVORABLE
Cantidad Concedida Euros.
Plazo de devolución
Importe disponible del fondo a la fecha
Dispuesto del fondo anual a la fecha
AUTORIZACION VISTO BUENO
Director del Centro: (Por el Comité)
(Firma y fecha)3 Ejemplares: 1 para el solicitante
1 para el Comité de Empresa
1 para la Administración del Centro

ANEXO VII
VACACIONES
MANTENIMIENTO MECANICO

NOMBRE Y APELLIDOS — LETRA (CORRESPONDIENTE A PERIODO)
1er Grupo
Pedro Lucas Doña Praena ..... A
Manuel Sánchez González ..... B
José Antonio Pérez Gómez C
2º Grupo
Emilio Leyra Arias ..... A
Santiago Marín Alias ..... B
Francisco Cavilla C
Francisco Casado González ..... D
Francisco Javier Llamas ..... E
Antonio Garrido Manrique ..... F
Angel Sánchez Martínez ..... G

Normas de funcionamiento:
• Sólo podrán coincidir 1 persona del Grupo 1 y dos personas Grupo 2, con un máximo de tres si las circunstancias organizativas lo permiten.
• Si el periodo vacacional se solicita en más de un tramo, se podrá solicitar el primer tramo y esperar a que el resto de los miembros del grupo finalice su elección para solicitar el segundo y así sucesivamente, según el orden que se indica:
Orden de Elección de las fechas de disfrute 1º grupo (Se pondrán de acuerdo entre los empleados, en el orden de elección y en caso de existir controversias, resuelve la comisión paritaria)
Orden de Elección de las fechas de disfrute del 2º grupo (en dicha elección no pueden coincidir las letras C,D con los períodos A,B del primer grupo,).
(Se pondrán de acuerdo entre los empleados, en el orden de elección y en caso de existir controversias, resuelve la comisión paritaria)

MANTENIMIENTO ELECTRICO

NOMBRE Y APELLIDOS — LETRA (CORRESPONDIENTE A PERIODO)
1er Grupo
Carlos Vallejo Rosado ..... A
Juan Antonio Ortiz Ventura ..... B

Normas de funcionamiento:
• Cada empleado solicita período sin coincidir unos con otros.
• Si el periodo vacacional se solicita en más de un tramo, se podrá solicitar el primer tramo y esperar a que el resto de empleados finalice su elección para solicitar el segundo y así sucesivamente, según el orden que se indica:
Orden de Elección de las fechas de disfrute : (Se pondrán de acuerdo entre los empleados, en el orden de elección y en caso de existir controversias, resuelve la comisión paritaria)

BASCULA

NOMBRE Y APELLIDOS — LETRA (CORRESPONDIENTE A PERIODO)
1er Grupo
Patricia Atienza ..... A
Fatima Jaén ..... B

Normas de funcionamiento:
• Cada empleado solicita período sin coincidir unos con otros.
• Si el periodo vacacional se solicita en más de un tramo, se podrá solicitar el primer tramo y esperar a que el resto de empleados finalice su elección para solicitar el segundo y así sucesivamente, según el orden que se indica:
Orden de Elección de las fechas de disfrute (Se pondrán de acuerdo entre los empleados, en el orden de elección y en caso de existir controversias, resuelve la comisión paritaria)

ENSACADORA

NOMBRE Y APELLIDOS — LETRA (CORRESPONDIENTE A PERIODO)
1er Grupo
Francisco Muñoz ..... A
Daniel Garrido Copano ..... B
José Gaona C
Rodrigo de la Torre ..... D

Normas de funcionamiento:
• Cada empleado solicita período sin coincidir unos con otros. Existirá en función de las necesidades organizativas, flexibilidad en algún caso para hacer coincidir algunos días en los períodos vacacionales a acordar entre empleado y supervisor (no más de dos empleados a la vez.)
• Si el periodo vacacional se solicita en más de un tramo, se podrá solicitar el primer tramo y esperar a que el resto de empleados finalice su elección para solicitar el segundo y así sucesivamente, según el orden que se indica:
Orden de Elección de las fechas de disfrute
Año 2012 ..... A – B – C – D
Año 2013 ..... B – C –D – A
Año 2014 ..... C – D – A - B
Año 2015 ..... D –A –B – C
Año 2016 ..... A – B – C - D

TURNO ROTATIVO

Las Vacaciones:(23 días hábiles) se encuentran incluidas en los cuadrante de turno rotativo anexados, considerándose hábil el señalado en el mismo, como vacaciones con independencia de que recaigan en sábados, domingos y/o festivos, habida cuenta de la especialidad de la jornada que desarrollan y de la especialidad de los regímenes de descanso del turno.

TRITURACION

NOMBRE Y APELLIDOS — LETRA (CORRESPONDIENTE A PERIODO)
1er Grupo
Miguel Angel Redondo ..... A
Fernando Barrera ..... B

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Normas de funcionamiento:

• Cada empleado solicita período sin coincidir unos con otros.

• Si el periodo vacacional se solicita en más de un tramo, se podrá solicitar el primer tramo y esperar a que el resto de empleados finalice su elección para solicitar el segundo y así sucesivamente, según el orden que se indica:

Orden de Elección de las fechas de disfrute (Se pondrán de acuerdo entre los empleados, en el orden de elección y en caso de existir controversias, resuelve la comisión paritaria)