



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HOLCIM ESPAÑA, S.A. - FÁBRICA DE CARBONERAS, PARA LOS AÑOS 2013-2016**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa HOLCIM ESPAÑA, S.A. - FÁBRICA DE CARBONERAS, para los años 2013-2016, Código Convenio 04000682011987, suscrito con fecha 20 de febrero de 2013, por la representación empresarial y por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

### **ACUERDA**

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 15 de marzo de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,  
Adriana Valverde Tamayo.

### **TEXTO ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO HOLCIM (ESPAÑA) S.A.**

#### **FÁBRICA DE CARBONERAS - 2013-2016**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional, Personal, Territorial y Temporal**

El presente Convenio afecta al personal del centro de trabajo de HOLCIM (ESPAÑA) S.A. en Carboneras (Almería), comprendido en el Anexo nº 1.

El Convenio Colectivo vigente en el período 2.013-2.016, se extiende, con ámbito de aplicación temporal desde el 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2016.



Los efectos económicos son del día 1 de enero de 2013. Los sociales o aquellos que resulte imposible su aplicación retroactiva, se aplicarán desde el momento en que se remita a la Autoridad Laboral para su homologación y publicación del texto articulado del presente Convenio.

La prórroga, denuncia y revisión de este Convenio se regirá por las disposiciones legales y se efectuará con dos meses de antelación. En 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.

## **Artículo 2. Garantías Personales, Compensación y Absorción**

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

Las condiciones pactadas serán compensadas en su totalidad y en cómputo anual con las que con anterioridad rigieron por imperativo legal o pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comárcales, regionales o comunidades autónomas o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que comportan una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este Convenio, debiéndose entender en caso contrario las mejoras pactadas en él.

## **Artículo 3. Vinculación a la Totalidad**

El contenido del presente Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad, con independencia de las alteraciones que dicho contenido pueda sufrir durante la vigencia del Convenio como consecuencia de acuerdos parciales alcanzados por las partes firmantes, o de la entrada en vigor de disposiciones legales que necesariamente le afecten.

En el supuesto de que, por cualquier razón, alguna o algunas de las cláusulas del presente Convenio resultasen inaplicables en el futuro, la invalidez repercutirá exclusivamente sobre la cláusula en cuestión, siendo plenamente válido el resto del Convenio.

El presente Convenio Colectivo se entiende completado en todo lo no previsto expresamente en el mismo por las disposiciones legales en vigor, y en especial por el Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector





cementero, vigente en cada momento.

#### **Artículo 4. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las normas de la legislación laboral vigente.

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

Las contrataciones se efectuarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de formación, la Empresa elaborará y cumplirá lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. La Dirección presentará al Comité dentro del primer mes de cada semestre información de los cursos que se pretenden programar, con el fin de que el Comité, aporte, por escrito, dentro de los 15 días siguientes, sus sugerencias, indicaciones, razonamientos y propuestas, para que la Dirección elabore las acciones definitivas de formación. Esta, se impartirá, tanto dentro de la jornada laboral como al terminar la misma, siendo obligatoria la primera y voluntaria la formación fuera de horas de trabajo.

#### **Artículo 5. Composición Mixta**

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

a) Composición: La Comisión mixta estará compuesta por 8 miembros, 4 por cada una de las partes firmantes.

b) Reuniones: La Comisión mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos 15 días desde la fecha de la solicitud.

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

d) Mediación: En caso de no haber acuerdo entre las dos partes, se resolverá por la jurisdicción competente.

e) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión mixta: Las partes contratantes





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.

La Comisión mixta se reunirá con carácter ordinario trimestralmente para hacer un seguimiento del Convenio previo orden de día documentado. Estas reuniones tendrán lugar dentro de la primera semana de cada comienzo de trimestre, y, con carácter extraordinario cuando cualesquiera 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

### **Artículo 6. Competencias de la Comisión Mixta.**

Las funciones específicas de la Comisión mixta serán las siguientes:

1. La interpretación del Convenio.
2. 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.
3. Decidir las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por la Dirección de la Empresa o por el Comité de Empresa derivados de la aplicación del Convenio.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. 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.

### **Artículo 7. Resolución Extrajudicial de Conflictos y Discrepancias**

Las partes firmantes del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Mixta regulada en este mismo texto convencional, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), o al Organismo análogo competente, territorial y materialmente, en cada momento para llevar a cabo dichas actuaciones.

En este sentido, estarán supeditados a las actuaciones de mediación del SERCLA,



o del Organismo análogo competente, los conflictos colectivos de interpretación, aplicación, o descuelgue del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

### **Artículo 8. Jornada Laboral**

La jornada Laboral será la legal de trabajo real y productivo equivalente a la jornada de 40 horas semanales y en la medida que el desarrollo del trabajo y las condiciones ambientales lo permitan, se autoriza a consumir el bocadillo dentro de ese tiempo, sin que ello suponga interrupción del trabajo, ni abandono del puesto.

Se establece una jornada efectiva anual de 1.792 horas para todo el colectivo del centro de trabajo Fábrica de Carboneras, que se distribuyen del siguiente modo:

Para el personal de Turno Rotativo:

1) 1.752 horas serán las fijadas en cuadrante (calendarios laborales), cuadrándose la jornada en los 5 turnos, cada cinco años. En los años bisiestos se trabaja un día más, y por lo tanto se garantiza el descanso del citado día.

2) 40 horas de jornada flexible, de libre disposición por parte de la Empresa, que serán utilizadas con motivo de necesidades técnicas, productivas, u organizativas (incluidas actividades formativas y sustituciones por ausencias del personal). En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos legalmente, estableciéndose la posibilidad de realización de jornada superior a 8 horas diarias respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable. La realización de esta horas de jornada flexible será obligatoria para el trabajador. Las horas de jornada flexible no podrá realizarse ni en fin de semana (sábados y domingos) ni en días festivos, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador. En caso de realizar horas de jornada flexible en fines de semana y en festivos, computarán a 1,75 por cada hora realizada. La comunicación al trabajador de la realización de horas de jornada flexible se tendrá que realizar por parte de la empresa con 48 horas de antelación, salvo aceptación voluntaria del trabajador de un período menor.

3) El trabajador tendrá la opción de disfrutar de 3 días de asuntos propios. En el caso de que un trabajador haga uso de dicha opción, tendrá que realizar igual número de días de trabajo, adicionales a las contenidas en el apartado 1) y 2), es decir,  $1.752+40= 1792$  h., que los disfrutados como asuntos propios. Dichos días de trabajo serán realizados a requerimiento de la empresa, comunicándolo al trabajador con 48 horas de antelación, salvo aceptación voluntaria del trabajador de un período menor. Dichas horas de trabajo no podrá realizarse ni en fin de semana (sábados y domingos) ni en días festivos, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador. En caso de realización de dicha jornada en fines de semana y en festivos, computarán a 1,75 por cada hora realizada.



Para el personal que no sea de Turno, es decir, jornada continua, jornada semanal etc.:

Su jornada efectiva anual es de 1.792 horas trabajadas y se fijarán en su calendario laboral en horario de lunes a viernes arazón de 8 horas diarias. El trabajador tendrá la opción de disfrutar de 24 horas de asuntos propios a descontar de su calendario laboral. En el caso de que un trabajador haga uso de dicha opción, tendrá que realizar igual número de horas de trabajo, adicionales a las 1.792 horas, que los disfrutados como asunto propio. Dichos días de trabajo serán realizados a requerimiento de la empresa, comunicándolo al trabajador con 48 horas de antelación, salvo aceptación voluntaria del trabajador de un período menor. Dichas horas de trabajo no podrá realizarse ni en fin de semana (sábados y domingos) ni en días festivos, salvo aceptación voluntaria por parte del trabajador. En caso de realización de dicha jornada en fines de semana y en festivos, computarán a 1,75 por cada hora realizada.

Desglose:	
Días del año	365
Domingos	-52
Sábados	-52
Festivos	-14
Vacaciones	-23
3 Días Disponibles	3
3 Días Asuntos Propios	-3
Total Días	224
Total Horas Trabajo Efectivo	1792

Jornada irregular:

La jornada irregular será del 10% de la jornada de trabajo en virtud del riguroso cumplimiento en cuanto a jornada irregular de la Ley 3/2012 de 6 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La jornada partida:

Será de lunes a jueves de 08,00 h. a 13,00 h. y de 14,30 h. a 18,00 h. y los viernes de 08,00 h. a 14,00 h. Anexo 2.

La jornada continuada:

Desde el 01 de Enero al 31 de Diciembre, el horario será de lunes a viernes de 06,00 h. a 14,00 h. Anexo 2.

Este horario será de aplicación para el personal que antes realizaba jornada partida y para el personal de jornada semanal, con excepción del personal de la Brigada de Mecánicos continuará realizando jornada semanal (de 6,00 a 14,00 h. y de 14,00 h. a 22,00 h. ). Anexo 2.

El personal de turno realizará su ciclo laboral de mañanas, tardes, noches, siguiendo el cuadrante según Anexo nº 5.

### **Artículo 9. Clasificación Profesional**

Se crea el nuevo sistema de clasificación profesional que facilitará la movilidad funcional y la polivalencia dentro de los límites legales.

Se detallan a continuación, a título enunciativo, los puestos que se adscriben a cada grupo profesional. Estos podrán ser modificados, o se podrán introducir cambios en los mismos, en función de nuevos desarrollos tecnológicos, o cambios organizativos en los sistemas de producción, previa información al Comité de Empresa.

CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES			
Grupo Profesional	Division Funcional		
	Técnicos	Empleados	Operarios
2		Panelista	
3		Encargado	
4		Gestor Documental Analista de Laboratorio	Operador de Cemento Operador Mecánico Operador Eléctrico Operador Grua
5		Administración Báscula Almacenero	
6			Operador de Limpieza Auxiliar de Cemento

Conforme a lo establecido en el acuerdo de fecha 28 de enero de 2010, adoptados en el SERCLA, registrados y publicados en fecha 9 de febrero de 2010, los trabajadores que se han incorporado en la fábrica a partir del 28 de enero de 2010 se le aplicarán los grupos profesionales, estructura salarial y los salarios contemplados en la siguiente tabla:

Tabla de Grupos, Puestos y Niveles según tabla del Anexo 1

Comisión de Seguimiento:



Con la finalidad de facilitar la información sobre la aplicación del sistema de encuadramiento y promoción profesional se constituye la Comisión de Seguimiento, órgano consultivo, de composición mixta, integrada por el Comité de Empresa y la Dirección de Fábrica. Esta Comisión tendrá que ser informada por la Dirección de Fábrica, previamente a los cambios que se introduzcan en cuanto a los conocimientos exigibles a cada Grupo Profesional y para el cambio de asignación de un empleado de un Nivel a otro.

Concluida la negociación de este Convenio, la Comisión de Seguimiento se reunirá en el plazo de tiempo más breve posible para actualizar las competencias técnicas de los puestos de trabajo expresadas a continuación, procediéndose en su caso a la eliminación de aquellas que no sean de aplicación en la Fábrica o en su caso añadir las que se detecten que faltan.

**Grupo Profesional, Puestos y Niveles:**

En el Grupo Profesional se agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones o experiencia equivalente, contenido general de la prestación y listado de tareas no exhaustivas susceptible de ser ampliadas o modificadas en función de los cambios técnicos y organizativos que se produzcan en la Fábrica. La descripción de las nuevas tareas/competencias que se establezcan serán desarrolladas por la Dirección de Fábrica y llevadas a la Comisión de Seguimiento.

Por otra parte se procede al establecimiento de las competencias correspondientes a cada Nivel que permite situar y valorar económicamente a cada empleado. Para la adscripción a cada Nivel dentro de la promoción profesional, la Dirección evaluará al empleado en función de los conocimientos técnicos, la aplicación en campo de dichos conocimientos, la experiencia adquirida por el empleado y su grado de autonomía, en relación con las tareas o funciones encomendadas.

La adscripción inicial al puesto de trabajo, y por lo tanto al grupo profesional, se sitúa en el nivel 0 del mismo, por lo que será necesario que las personas de nueva incorporación que carezcan de una adecuada experiencia en el área de la Empresa, superen un período aprendizaje necesario que le permita desarrollar y/o mejorar la formación adquirida previamente. Dicho período se fija en dos años, sin perjuicio de que la Dirección de la Empresa podrá asignarle a un nivel superior de entrada, en razón a los conocimientos, experiencia y autonomía en relación a las tareas a realizar, que pudieran haber adquirido con anterioridad a su contratación.

Las competencias técnicas son acumulativas entre los Niveles siguiendo el siguiente esquema:

Nivel Básico = Básico

Nivel Medio = Medio + Básico





Nivel Alto = Alto + Medio + Básico

El listado no exhaustivo de competencias, niveles, áreas de conocimiento y titulaciones para cada puesto de trabajo se encuentran incluidas en el Acta de Negociación de fecha 9 de noviembre de 2012 que damos aquí por reproducida.

## Artículo 10. Estructura Salarial y Salarios

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 de este Convenio.

			Importes Máximos		
			Salario Fijo	Salario Variable	Total
GRUPO 6	Operador de limpieza Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	21.000	9.500	30.500
		Grupo 6 Niv medio	16.000	9.500	25.500
		Grupo 6 Niv básico	13.000	9.500	22.500
		Grupo 6 Niv. 0 Año2	11.000	9.500	20.500
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	9.900	9.500	19.400
GRUPO 5	Almacén Administración Báscula	Grupo 5 Niv alto	23.000	9.500	32.500
		Grupo 5 Niv medio	18.000	9.500	27.500
		Grupo 5 Niv básico	15.000	9.500	24.500
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	13.000	9.500	22.500
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	11.700	9.500	21.200
GRUPO 4	Analista lab / Gestor Doc Operador Producción Operador Mecánico Operador eléctrico Operador Grúa	GR 4 OP Eléctrico Niv alto	28.500	9.500	38.000
		GR 4 OP Mecánico Niv alto	27.500	9.500	37.000
		GR 4 OP Cmo RH Niv alto	26.500	9.500	36.000
		GR 4 An.Lab / G. Doc Niv alto	25.500	9.500	35.000
		GR 4 OP Grúa	24.500	9.500	34.000
	Común Grupo 4	GR 4 Niv medio	22.000	9.500	31.500
		GR 4 Niv básico	19.000	9.500	28.500
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	15.000	9.500	24.500
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	13.500	9.500	23.000
GRUPO 3	Encargado	Grupo 3 Niv alto	34.000	9.500	43.500
		Grupo 3 Niv medio	24.000	9.500	33.500
		Grupo 3 Niv básico	20.000	9.500	29.500
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	16.000	9.500	25.500
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	14.400	9.500	23.900
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	35.500	9.500	45.000
		Grupo 2 Panel Niv medio	27.000	9.500	36.500
		Grupo 2 Panel Niv básico	21.000	9.500	30.500
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	17.000	9.500	26.500
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	15.300	9.500	24.800

Los trabajadores fijos de plantilla con anterioridad al 28 de enero de 2010, serán asignados al nivel máximo (alto) de cada grupo.

Los salarios establecidos en estas tablas serán los máximos a cobrar por el



personal de nueva incorporación en cada una de las agrupaciones de conceptos (salario fijo y variables ).

El salario fijo se dividirá en 16 pagas, 12 ordinarias (Salario Base) y 4 extraordinarias (Pagas Extras).

El salario variable lo constituye el conjunto de conceptos variables incluidos en este Convenio. El importe máximo a cobrar por dichos conceptos variables será de 9.500 €. No se incluirá en dicho importe máximo los importes correspondientes a los pluses del turno ( Plus de Nocturnidad, Plus de Turno y Plus Festivo).

Se establece como salario mínimo garantizado 18.600 € brutos al año, para todos los puestos de trabajo y para todos los grupos profesionales, incluidos todos los conceptos retributivos ( Fijos y variables) que perciba el trabajador en el año.

Conforme a lo establecido en el Acuerdo Colectivo de fecha 28 de enero de 2010, adoptados en el SERCLA, registrados y publicados en fecha 9 de febrero de 2010, las retribuciones del personal que eran fijos de plantilla en el momento de la firma de dicho acuerdo, sus retribuciones se adaptarán a la estructura salarial establecidas en las tablas contempladas anteriormente. Las diferencias retributivas que resulten respecto a sus retribuciones actuales serán respetadas e incluidas en un concepto salarial Ad Personam para cada trabajador.

El importe del nuevo complemento Ad Personam, no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que en el futuro se pudieran establecer con carácter general a través de convenio o acuerdo colectivo, y además será actualizable.

Que en dicho Acuerdo Colectivo de fecha 28 de enero de 2010, suscrito por la Dirección de la Compañía con la representación de los trabajadores, se ha procedido a la supresión del complemento de antigüedad previsto en el anterior convenio colectivo.

Se acuerda la congelación salarial para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 a todos los conceptos retributivos.

Se procede a la modificación de actual sistema de primas variables ( Art. 11.6 Prima Salida Cemento y Corrección por Movimientos de Clinker y Art. 12.1 Plus de Convenio). La Prima de Clinker se pagará desde la primera tonelada, así como también se pagará la Prima de Cemento desde la primera tonelada. Para ambos conceptos se mantienen los precios actuales y las futuras actualizaciones o incrementos partirán de dichos precios. Se procede a la eliminación del Plus de Convenio establecido en el art. 12.1 del Convenio. El importe correspondiente a la prima de AFR,s incluida en el Plus de Convenio, es decir, 1.312 € pasa a formar parte del Plus Ad Personam para cada uno de los trabajadores fijos de plantilla a la firma del presente Convenio.



Las promociones se realizarán conforme al Sistema de Clasificación pactado.

Los importes correspondientes a las Horas Extras, Plus de Alteración de Jornada y Festivos, recogidos en las tablas Anexo 5 y 6 del Convenio anterior, y cuyo contenido viene establecido en los artículos 8 y 12.5 del anterior Convenio Colectivo de Carboneras, se mantienen con los precios actuales, para los trabajadores que ya fueran fijos de plantilla con anterioridad al 28 de enero de 2010. Las futuras actualizaciones o incrementos partirán de dichos precios actuales, y no estarán condicionados por los incrementos de antigüedad en tanto dicho concepto ha quedado suprimido. Para los trabajadores incorporados a la plantilla con posterioridad al Acuerdo de fecha 28 de enero de 2010, se aplicarán los precios correspondientes a dichos conceptos sin antigüedad. Se procederá a la elaboración de una tabla con los importes por trabajador para que sirva de punto de partida para los futuros incrementos.

Diálogo. Compensación variable. Desempeño por objetivos:

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 o 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 anteriormente.

Plan de Desarrollo Individual:

Las características para aseguramiento de un plan de desarrollo de calidad, se enumeran a título enunciativo:

- Debe estar en línea con los planes y estrategia del negocio
- Establecido en etapas. Por prioridades
- Incluir una planificación temporal (a corto, medio y largo plazo).
- Alineado con los objetivos individuales de desempeño.
- Incluir actividades que vayan más allá de los "cursos". La mayor parte del desarrollo se produce a través de experiencias profesionales.
- Ser revisado regularmente.
- Registrarse la implementación y la finalización de las actividades.
- 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).

Fases del proceso:





Fase de fijación de objetivos:

- La Dirección de la compañía traslada los objetivos sobre seguridad que se incorporan al proceso.
- La Dirección de Fábrica, traslada al comité los objetivos de Fábrica a principios de año
- Los Supervisores de departamento trasladan a su equipo los objetivos del departamento a principios de año.
- La Dirección de Fábrica recopila todos los objetivos de los departamentos e informa de los mismos al comité de Empresa.
- Los Supervisores en entrevista individual acuerdan los objetivos individuales de cada empleado.

Fase de revisión del progreso:

- La Dirección de Fábrica informa al comité sobre el progreso de los objetivos de Fábrica.
- Los supervisores informan al Equipo sobre el progreso de los objetivos departamentales
- Los supervisores, individualmente con cada empleado revisan sus objetivos individuales.

Fase de Evaluación:

- La Dirección de Fábrica informa al comité sobre el resultado final de los objetivos de Fábrica y por departamentos.
- 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 según Anexo 7 del Convenio



Sobre implementación de objetivos Diálogo:

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:

80% 1.200 € consecución del 90 % de los objetivos

100% 1.500 € consecución del 100% de los objetivos

120% 1.800 € consecución del 110% de los objetivos

Desglose

110	120%	1800	Seguridad	10%	180 €
			Fábrica	30%	540 €
			Departamento/Equipo	35%	630 €
			Individual	25%	450 €
100	100%	1500	Seguridad	10%	150 €
			Fábrica	30%	450 €
			Departamento/Equipo	35%	525 €
			Individual	25%	375 €
90	80%	1200	Seguridad	10%	120 €
			Fábrica	30%	360 €
			Departamento/Equipo	35%	420 €
			Individual	25%	300 €

## 11.- Bolsa de Objetivos:

### Normas generales de la Bolsa de Objetivos:

Dicha bolsa está integrada por los siguientes parámetros u objetivos variables que se mantendrán inalterados durante la vigencia del Convenio:

1. Prima por no accidentes.
2. Optimización energética.
3. Prima salida de Cemento y Clinker

En caso de que el trabajador causara alta o baja en la Empresa durante el mes correspondiente al devengo, sólo se abonará el premio y el objetivo establecido en cada uno de las primas en proporción al tiempo trabajado.

Si fuera requerida para ello, la Dirección de la Fábrica facilitará al Presidente del Comité de Empresa, en la medida de lo posible y en función de su disponibilidad, los datos relativos a los parámetros que integran la Bolsa de Objetivos con el fin de un correcto seguimiento por parte del Comité y de los Trabajadores.

### Criterios de devengo y de abono de cada uno de los Objetivos de la Bolsa

#### 1.- Prima por no accidente laboral con baja.

La prima por la consecución del objetivo de no accidente laboral con baja, inicia sus efectos el 1 de enero de 2013, se abonará a cada trabajador una prima por cada mes en que no concurra ningún accidente, entendiéndose por tal cualquier accidente laboral con baja en el que se vea afectado un empleado que le resulte de aplicación el presente texto Convencional.

El abono de esta prima se realizará al mes siguiente al de devengo, es decir a mes vencido. En caso de que el trabajador causara alta o baja en la Empresa durante el mes correspondiente al devengo, sólo se abonará el premio en la parte proporcional.

Los valores de la prima por no accidentes se recogen en Anexo nº 3 del presente Convenio Colectivo.

#### 2.- Prima por optimización energética

La prima de optimización energética se recoge en el Anexo nº 3 del presente Convenio Colectivo, y se establece como consecuencia de la política de optimización energética adoptada por la Compañía, y en la que se decidirá el tipo



de residuos a utilizar como materiales y combustibles no tradicionales en el proceso de fabricación de cemento, de acuerdo con lo estipulado en el Acuerdo de la Mesa Sectorial para la Valorización Energética en la Industria Andaluza del Cemento.

La prima de optimización energética consistirá en el abono a cada trabajador del ámbito de aplicación de este Convenio, de una cantidad anual en función de las toneladas de residuos energéticos utilizados como combustible alternativo para la fabricación de cemento del año natural anterior, de conformidad con los baremos y valores recogidos en el Anexo nº 3 del presente Convenio.

Dicha prima se abonará en la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo, de acuerdo con las normas generales del presente artículo para los objetivos de devengo anual. En caso de que el trabajador causara baja en la Empresa se abonará el premio en la parte proporcional al periodo de prestación de servicio considerando la previsión anual establecida por la Empresa.

### 3.- Prima salida de Cemento y Clinker.

Se procede a la modificación del sistema de primas variables establecido en el Convenio anterior (2006/2009, Art. 11.6 Prima Salida Cemento y Corrección por Movimientos de Clinker y Art. 12.1 Plus de Convenio).

La Prima de Clinker se pagará desde la primera tonelada, así como también se pagará la Prima de Cemento desde la primera tonelada. Para ambos conceptos se mantienen los precios actuales y las futuras actualizaciones o incrementos partirán de dichos precios.

La Prima de Salida de Cemento se abonará en el mes siguiente a su devengo, conforme al importe que se establece en el anexo 3:

Prima Salida Cemento Nacional:	3,68 €/1.000 t.
Prima Salida Cemento Exportación:	4,22 €/1.000 t

La Prima de Salida de Clinker producido en Carboneras para otra fábrica se abonará desde la primera tonelada, en el mes siguiente a su devengo conforme al importe que se establece en el anexo 3:

- Prima Salida de Clinker: 4,36 €/1.000 t.

El Clinker que entre en Carboneras producido por una fábrica del Grupo Holcim, para molerlo en Carboneras estará afectado por un coeficiente del 50 % sobre los anteriores valores.





El Clinker importado con destino a otra fábrica no tendrá ninguna prima.

## **Artículo 12. Pluses**

### 1.- Plus de Asistencia

Se establece para todo el personal afecto al Convenio un plus por cada jornada de asistencia al puesto de trabajo según los valores del Anexo nº 3.

Cuando las ausencias al puesto de trabajo aún estando justificadas excedan de 3 días al mes incluida la baja por I.T., con exclusión de los permisos legales retribuidos, supondrán la pérdida de los devengos íntegros del citado Plus, correspondientes a la mensualidad que se vea afectada por dicha incidencia. No obstante, cuando algún miembro del Comité le sea concedido permiso, para el desarrollo de las funciones propias del Comité, el mismo no será computado a efectos de la pérdida de este plus.

### 2.- Plus de Nocturnidad

Según los valores del Anexo nº 3 y en los supuestos legalmente establecidos.

Cuando a algún miembro del Comité le sea concedido permiso para el desarrollo de las funciones propias del Comité, no será computado a efectos de pérdida de este Plus.

### 3.- Plus de Turno.

Se establece en concepto de plus de turno, por jornada trabajada, para todo el personal afectado por el turno rotativo continuo.

El importe del Plus de Turno para cada uno de los años de vigencia del Convenio se recoge en el Anexo nº 3 del Convenio.

Cuando a algún miembro del Comité le sea concedido permiso para el desarrollo de las funciones propias del Comité, no será computado a efectos de pérdida de este Plus.

### 4. Plus Festivo.

Se abonará este plus con los valores del Anexo nº 4.

### 5. Plus Compensación transporte.

Se establece una compensación por cada jornada de asistencia al puesto de trabajo por los importes y condiciones que se detallan en el Anexo nº 3.

Se establece un supuesto adicional en el caso de trabajadores que residan a una



distancia superior al Argamasón, que cobrarán 4,41 € conforme a lo establecido en el Anexo 3, en concepto de plus de transporte por día de asistencia al trabajo.

Este supuesto será únicamente aplicable a los trabajadores que fueron contratados con anterioridad al año 2002, sin que se aplique a los trabajadores que hayan pasado a formar parte de la plantilla de la Fábrica con posterioridad.

Se incluye en el Convenio el servicio para los empleados de autobús de transporte y dará servicio en los horarios de 6,00 h., 14,00 h. y 22,00 h.

### **Artículo 13. Horas Extraordinarias**

Sobre las horas de trabajo real y productivo, se podrán realizar de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores hasta el límite legal fijado por el mismo, las horas extraordinarias que resulten necesarias y que por la índole de la actividad productiva de la Empresa se declara estructurales de acuerdo con la O. M. 1.3.83 (B. O. E. 7.3.83).

El valor de las horas extraordinarias se fija en los importes del Anexo 4 y su cuantía es resultado de las condiciones globales que en materia de retribuciones se estipulan en este Convenio. Dentro de dichas horas extraordinarias no se computarán las que se destinen a prevenir y reparar el refractario del horno de acuerdo con los planes ordinarios y extraordinarios de la Empresa acerca de su mantenimiento, conservación, puesta en marcha y funcionamiento. Dichas horas asimismo de carácter estructural, se abonarán al importe de las horas extraordinarias y serán de realización normal.

Tipos de Horas Extras:

- Tipo I. Horas extraordinarias por prolongación de jornada.

Las horas extraordinarias que conlleven una prolongación de la jornada laboral, se abonarán según importe del Anexo nº 4.

- Tipo II. Horas extraordinarias por interrupción de descanso.

Las horas extraordinarias que supongan una interrupción del descanso del trabajador, se abonarán según importe del Anexo nº 4.

Todo el personal que por necesidades urgentes de trabajo de la Empresa tuviera que permanecer en fábrica a partir de su jornada laboral, tendrá una compensación aparte de la económica como horas extraordinarias, de 12 horas de descanso ininterrumpidas. Si dentro de ésta se encuentran varias de su jornada siguiente, se considerarán como trabajadas. Las horas por falta de descanso se abonarán como Plus Alteración Jornada.



Cuando las horas extraordinarias sean del tipo II e interrumpan el tiempo libre o descanso del operario (avisos a deshoras o en días festivos, sin haber sido programados éstos), además del tiempo efectivamente trabajado, se le abonarán dos horas como Plus Alteración Jornada al operario.

Las horas extraordinarias, resultantes del cómputo anual, se descansarán a razón de 1,75 horas por cada una, o se abonarán, según Convenio, a criterio de la Dirección, y en base a la organización del trabajo y según se establece en los artículos 40.3 del RD 2001/83, en relación con artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14. Relevos en el Puesto de Trabajo**

El personal de turno que no sea relevado por su compañero, por causas ajenas, permanecerá en su puesto de trabajo hasta un tope de cuatro horas. Estas horas se abonarán como horas extraordinarias de tipo II y por tanto no estará obligado a permanecer más de este tiempo en su puesto. Si a la salida de este turno prolongado se diese la circunstancia de falta medio de transporte, la Empresa se lo proporcionará. Voluntariamente el trabajador podrá optar por descontar dichas horas realizadas de las 40 horas de jornada flexible. En este caso no se compensarán como horas extras al ser parte de la jornada laboral.

Cuando se produzca una I.T. en sábado o domingo, se tendrá que cubrir el turno con los dos trabajadores restantes en jornada de doce horas.

Al quedar constituidos los turnos por cinco personas, la figura del correturnos recogida en el artº 9 del Convenio Colectivo anterior desapareció.

El personal que a continuación relacionamos, con motivo de la reestructuración que se ha producido, dejarán de realizar su trabajo a Turno Rotativo, pero seguirán percibiendo como complemento "ad personam" mensualmente, los pluses medios anualizados correspondientes al Turno Rotativo y divididos entre 12 meses, del valor actual, pero seguirán siendo personal adscrito al Turno Rotativo. Por lo tanto estos trabajadores tendrán la obligación de realizar Turno Rotativo a instancia de la Dirección de Fábrica, por motivos organizativos, técnicos o de producción, temporalmente o definitivamente, dejando entonces de percibir dicho plus "ad personam" y pasarían a cobrar nuevamente los pluses correspondientes al Turno Rotativo. Los importes son los siguientes:

Nombre y apellidos	Año	Día
José Expósito Peña	3,991,71 €	10,94 €
Juan Navarro Rojas	4.816,00 €	13,19 €
Hilario Rufete Aznar	4.277,90 €	11,72 €



Diego Esteban Morales	4.277,90 €	11,72 €
Bartolomé Hernández Zamora	4.266,55 €	11,69 €
Francisco García López	4.095,64 €	11,22 €
José Manuel Díaz Recena	4.230,19 €	11,59 €
Manuel Andújar Giraldez	3.989,46 €	10,93 €

Finalizado el período en turno rotativo se procederá al recuento de horas y la diferencia entre las horas realizadas en turno rotativo y las que le correspondían en su jornada ordinaria, se compensará con descansos compensatorios inmediatamente, a razón de 1 a 1. Esta entrada en el Turno Rotativo no generará otros beneficios adicionales.

### **Artículo 15. Premio Navidad, Fin de Año, Matrimonio y Natalidad**

Se abonará a los trabajadores que presten servicios los turnos de tarde y noche en los días 24 y 31 de Diciembre, y del turno de mañana el 25 de Diciembre y 1 de Enero. Los valores se reflejan en el Anexo nº 3.

Este premio se abonará únicamente al trabajador que efectivamente preste sus servicios en la fábrica durante dichos días, sin que el trabajador ausente por Incapacidad Temporal (I.T) o Vacaciones tenga derecho al cobro de dicho premio.

Se abonará un Premio por Matrimonio o por Natalidad durante la vigencia de este Convenio. Los valores de este Premio quedarán reflejados en el Anexo nº 3.

### **Artículo 16. Pagas Extraordinarias de Marzo, Junio, Septiembre y Navidad**

Pago de Marzo:

La paga de marzo se considerará devengada durante el periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre del propio año en el que se hace efectivo su pago. Como regla general dicha paga se hará efectiva de una sola vez con la nómina del mes de marzo.

Los importes de esta paga para cada nivel son los que se especifican en el Anexo nº 3.

Personal que la recibe en el mes de marzo:

Será percibido por todo el personal que se encuentre dado de alta en la Empresa con la nómina del mes de febrero y en proporción al tiempo previsto de alta hasta el 31 de Diciembre de dicho año.



Personal que causa baja en fecha posterior al pago:

Supuesto que después de haberse hecho efectivo su pago se causase baja en la Empresa, en la liquidación del finiquito correspondiente se deducirá la parte proporcional no devengada y pagada desde la fecha de baja hasta el 31 de Diciembre del referido año.

Personal que cause alta con fecha posterior al pago:

El personal que cause alta en la Empresa con posterioridad al 1 de Marzo, comenzará a devengar dicha paga desde el día de alta, y se hará efectiva en el mes de diciembre de ese año, o en el finiquito, supuesto causase baja con anterioridad al 31 del mes de Diciembre.

Paga de Junio y Navidad:

- Paga de Junio: Se abonará junto con la nómina del mes de junio, siendo su devengo de 1 de Enero al 30 de Junio.

- Paga de Navidad: Se abonará junto con la nómina del mes de noviembre, siendo su devengo de 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Paga de Septiembre:

La paga de septiembre se considerará devengada durante el periodo 1 de Enero a 31 de Diciembre del propio año en el que se hace efectivo su pago. Como regla general dicha paga se hará efectiva de una sola vez con la nómina del mes de septiembre.

### **Artículo 17. Complemento Personal Antigüedad Consolidada**

Por Acuerdo Colectivo de fecha 28 de enero de 2010, adoptado en el SERCLA, registrado y publicado en fecha 9 de febrero de 2010, suscrito por la Dirección de la Compañía con la representación de los trabajadores, y que damos aquí por reproducida, y ratificado en Acta Nº 4 de Fecha 11-12-2012, se ha procedido a la supresión del complemento de antigüedad previsto en el anterior convenio colectivo.

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.





### **Artículo 18. Premio de Vinculación**

El trabajador cuando cumpla 25 años de servicio en la Compañía, se le abonará un premio único y por una sola vez de 1.084,10 € como Premio de Vinculación

### **Artículo 19. Complemento por Accidente o Enfermedad Común**

La baja por I.T. remunerada al 100% desde el primer día de baja. La Dirección de la Empresa controlará el cumplimiento de las condiciones pactadas.

### **Artículo 20. Vacaciones**

El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables.

Para el personal de producción o turno rotativo, el máximo de personas en vacaciones por turno será 1 por puesto. El personal no de turno las podrá disfrutar como máximo en dos periodos, uno de los cuales no podrá ser inferior a 21 días naturales.

Para atender los turnos mensuales del calendario adjunto se tendrán en cuenta las peticiones del personal dentro de cada sección si existe acuerdo entre los componentes de la misma con su encargado, el cual entregará las listas correspondientes una vez adaptadas de acuerdo con los criterios antes indicados.

La elección del periodo de vacaciones se efectuará siguiendo los criterios rotativos de antigüedad en la Empresa, que se han venido aplicando. Al personal de nuevo ingreso se le fijará en su contrato individual de trabajo el periodo de vacaciones que le corresponda para ese año. Las compensaciones económicas que puedan corresponder les serán prorrateadas en función a dicho periodo de vacaciones.

La Empresa para hacer más fluido y más justo el disfrute de las vacaciones del personal afectado por este Convenio, confeccionará grupos de cinco trabajadores, como máximo por puesto de trabajo, rigiéndose por el mismo sistema que viene haciéndose actualmente. En el mes de diciembre de cada año, y de acuerdo con lo anterior, se confeccionarán las listas de vacaciones y se expondrán en los tabloneros de anuncio. La compensación económica por periodo de vacaciones se establece en el Anexo nº 3.

A todo el personal que teniendo solicitadas y aprobadas sus vacaciones y éstas les fueran suspendidas por motivos imprevistos como son averías, baja de un compañero, necesidades de producción, etc., la Empresa le abonará una gratificación según Anexo nº 3 por día de desfase en el disfrute respecto a la fecha prevista con un tope de 10 días de salario y siempre y cuando la Empresa no anuncie el retraso con una antelación de 30 días como mínimo.





El trabajador que quedara en baja por I.T. en el transcurso de sus vacaciones se le interrumpirá las mismas y la fecha en que se reanudarán se acordará con la Dirección

El cobro del mes de vacaciones en las condiciones legales establecidas por la Ley y la Jurisprudencia, se abonará con plus de asistencia, turno y nocturnidad.

### **Artículo 21. Permisos**

En materia de permisos legales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, por razones de asistencia sanitaria al mínimo indispensable mediante acreditación incrementando en dos días la autorización si el motivo legal exige desplazamiento fuera de Carboneras.

La relación de parentesco con el peticionario tanto por afinidad o consanguinidad y hasta el 2º grado, teniendo en cuenta que la esposa /o no tiene grado ni de afinidad ni de consanguinidad, es la siguiente:

1º Grado de Afinidad: Suegros, Yernos y Nueras.

1º Grado de Consanguinidad: Padres, Hijos.

2º Grado de Afinidad: Cuñados.

2º Grado Consanguinidad: Hermanos, Nietos y Abuelos.

Los asuntos propios contemplados en el artículo 8 de este Convenio, para los trabajadores de Turno Rotativo deberán solicitarlos con una antelación mínima de tres días y deberá disfrutarse antes del 31 de octubre, a excepción de los planificados o programados con anterioridad.

### **Artículo 22. Póliza Seguro Colectivo**

El personal sometido a este convenio colectivo estará acogido a una póliza de seguros, suscrita por la Empresa con los siguientes capitales y coberturas para el año 2006 y que para los años siguiente de vigencia del Convenio, se han incrementado en un 5% los valores de los capitales del año anterior resultando las siguientes coberturas:

Contingencia	Años 2013, 2014, 2015 y 2016
Por muerte derivada de cualquier causa	65.749 €
En el supuesto que la muerte acaeciera por Accidente	102.274 €
Por Invalidez Permanente Total	87.663 €
Por Invalidez Permanente Absoluta	51.137 €



### **Artículo 23. Reconocimiento Médico Anual**

Se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores integrados en la plantilla de Fábrica de Holcim (España) S.A. Se entenderá por reconocimiento médico el que por parte de un centro médico, se practique:

- Electrocardiograma.
- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Selectivamente se realizará reconocimiento de vista y oído.

La determinación del centro médico que practique el reconocimiento, será competencia exclusiva de Holcim (España) S.A.

Igualmente será competencia exclusiva de la Dirección de Fábrica, la determinación de fechas en que deba practicarse, así como los empleados que en cada fecha deben asistir, pero que no podrá coincidir con días de descanso del personal.

### **Artículo 24. Fondo Préstamos y Compra Cemento para uso Propio**

Se mantiene el fondo de prestamos hasta 110.346 € una vez incrementado el I.P.C. previsto para el año 2006, pudiéndose solicitar prestamos hasta un importe de 3.600 €, a petición del interesado, información del Comité de Empresa, y que la Dirección autorizarla, siempre que concurren circunstancias idóneas.

Se amortizará hasta en dos años, aplicándosele a este capital el valor del interés legal del dinero a un año vigente en cada momento. Esta norma será de aplicación exclusivamente a las solicitudes de préstamo posteriores a la firma del presente Convenio.

En casos excepcionales (hospitalización del trabajador así como de cualquier miembro de su unidad familiar, fuerza mayor) en cualquier caso justificada fehacientemente, podrán solicitar hasta un máximo de 6.000 €, con amortización en dos años y con aplicación del correspondiente valor del interés legal del dinero a un año a un año vigente en cada momento.

Los 6.000 € no formarán parte del Fondo de Prestamos. No se podrá solicitar préstamo sin haber cancelado el que hubiera pendiente. La autorización si procede y la tramitación del pago se realizarán con la mayor brevedad posible.

El personal podrá retirar, para uso propio, con destino a vivienda propia, justificado a criterio de la Dirección, hasta 50 toneladas de cemento, a un precio que mejoraría el de mercado. La autorización será concedida por el Director de







Fábrica. El gasto del transporte de dicho cemento correrá a cargo del trabajador que lo solicite.

### **Artículo 25. Ayuda para la Formación**

Se procede a la creación de un Beneficio Social que se incluirá el Capítulo VI del Convenio Colectivo, Permisos y Beneficios Sociales, denominado Ayuda para la Formación que tendrá efecto a partir del curso escolar 2012-2013 para el curso escolar 2012-2013, y cuyo contenido es el siguiente:

Esta Ayuda tiene como destinatarios los trabajadores fijos de la Fábrica de Carboneras contemplados en el ámbito personal de este Convenio Colectivo, cuyos hijos realicen estudios de Formación Profesional o Universitarios, que no puedan cursarse en la localidad de Carboneras, y siempre y cuando los mencionados trabajadores y su familia, tengan su residencia habitual y legal en Carboneras, La Cañada, Mesa Roldán, El Saltador, Llanos de D. Antonio, La Rambla y Argamasón.

Cuantía de la Ayuda: 3.600 € Brutos/año por hijo, tanto para estudios de Formación Profesional como para estudios universitarios, para el caso en que se deniegue la beca estatal.

En caso de concesión de la beca estatal la Empresa abonará en lugar de los 3.600 € , 720 € Brutos/año por hijo ( 20 %)

La ayuda se pagará el 50 % en la nómina de diciembre. Una vez que se reciba la resolución de denegando la beca estatal, se procederá a abonar el importe restante (50%) en la nómina del mes siguiente a la fecha de entrega de la Resolución en la Fábrica, y en el caso de concesión de la beca estatal, se procederá a descontar de la nómina del trabajador la diferencia del importe abonado en diciembre y el importe correspondiente a la Ayuda, es decir, 720 €.

Condiciones para la concesión de la Ayuda:

1) La Ayuda se concederá, como máximo, durante el tiempo previsto para cada tipo de estudios que curse el alumno, conforme se establece en los planes de estudios oficiales (Ejemplo: Si el Título de Grado son 4 años, no podrá percibir dicha Ayuda más de 4 años). La Ayuda solamente se concederá para los estudios de una sola titulación/carrera.

2) Imprescindible haber superado el 75% de las asignaturas del año académico anterior para acceder a la Ayuda. Esta condición no será de aplicación para aquellos hijos de trabajadores que tengan reconocida una minusvalía psíquica igual o superior al 33 %. En este caso la ayuda se concederá por el número de años previsto para los estudios que curse.

3) Si el alumno obtiene en un curso la calificación global de Matrícula de Honor, en el curso siguiente se adicionará un 30 % a los 3.600 €. Si la calificación global de curso es de Sobresaliente se adicionará un 20 %.

4) Los alumnos que finalicen sus estudios con la calificación global de sobresaliente/Matrícula de Honor se les compensará con un premio de 4.000 € con el fin de que lo destine a complementar su formación.

5) En caso de acceso a la carrera universitaria a partir del ciclo formativo, se restarán al tiempo de Ayuda a la Formación, los años abonados en el ciclo formativo. Además tendrá que pasar sin solución de continuidad, de los estudios de formación profesional a los estudios universitarios.

6) El alumno deberá acceder a los estudios universitarios / Formación Profesional sin solución de continuidad a la finalización de sus estudios de secundaria y bachillerato, salvo una situación de enfermedad grave del alumno.

Documentación requerida para la concesión de la Ayuda:

1) Presentación del resguardo de matriculación en el curso universitario o formación profesional.

2) Expediente académico del año anterior.

3) Presentación del resguardo de solicitud de beca estatal.

4) Presentación de la concesión o denegación de la beca estatal.

### **Artículo 26. Premios por Baja Voluntaria**

Para los trabajadores que hagan uso de la baja voluntaria, sin contraprestación de la Empresa, se establecen unos premios de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 60 años,	18 mensualidades
A los 61 años,	16 mensualidades
A los 62 años,	14 mensualidades
A los 63 años,	9 mensualidades
A los 64 años,	7 mensualidades
A los 65 años,	3 mensualidades

Las mensualidades serán iguales al salario bruto anual dividido entre 12.

### **Artículo 27. Programa de Seguridad en el Trabajo**



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

El Comité de Seguridad cuando se reúna conjuntamente, es decir, con la representación de la Dirección, podrá disponer de una hora laborable dentro de cada quincena, sin que sea acumulada en ningún concepto.

### **Artículo 28. Equipos de Protección**

Al objeto de proteger la vida y la seguridad personal de los trabajadores, se declara por las partes, de importancia primordial el puntual cumplimiento de las disposiciones generales y particulares de esta Industria en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Para mejor protección de los trabajadores se establece como equipo básico de protección el siguiente: Mono, casco, guantes, botas de seguridad y gafas contra el polvo.

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

La Empresa entregará a todo el personal afectado por este Convenio el siguiente material:

**TRAJES DE TRABAJO:** Comprende: Chaqueta, pantalón y camisa.

Se entregarán 2 equipos completos, uno al comienzo de cada semestre, sin exigir la devolución del usado.

Caso de manifiesto deterioro de estos equipos debido a un tipo de circunstancia especial, para retirar el tercer equipo será condición indispensable el presentar el equipo deteriorado, así como vale firmado por el Jefe correspondiente.

**CALZADO:** Comprende: botas o zapatos, según tipo de trabajo.

Se entregarán 2 equipos completos, uno al comienzo de cada semestre, exigiendo la devolución del usado. En caso de no tener los usados, se exigirá vale del Jefe de Seguridad.

Caso de un manifiesto deterioro, se actuará como en el caso anterior.

**PRENDA DE ABRIGO:** Comprende: chaquetón antifrío.

Se entregará durante la primera quincena del mes de Noviembre, previa devolución del deteriorado. En la circunstancia de que la persona que vaya a retirar esta prenda no lo haya efectuado en los últimos tres años, se entregará sin previa devolución del deteriorado.



## Artículo 29. Plan de Igualdad

Ambas partes se remiten al acuerdo del Plan de Igualdad alcanzado por la representación de las federaciones estatales de FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT y la representación de la empresa, el pasado 25 de abril de 2012.

## Artículo 30. Derecho de Representación de los Trabajadores

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

El Comité actuará en el ámbito de su competencia, según su reglamento de régimen interno.

El cómputo de horas dedicadas a actividades de representación de los trabajadores se efectuará globalmente. La acumulación anual de horas del Comité se efectuará según la ley y la Jurisprudencia.

### Disposición adicional 1:

Comité Intercentros

Ante la oferta hecha por la Empresa con un Convenio a cuatro años y, teniendo en cuenta que este Comité de Empresa lo considera ventajoso para los trabajadores, manifiesta que sin hacer renuncia expresa a la propuesta hecha por este Comité a la Dirección, consistente en crear un Comité Intercentros en el año 1.993, acepta y firma el presente Convenio Colectivo, que demora únicamente en 2 años la fecha señalada para la creación de un Comité Intercentros.

La Empresa manifiesta que el Comité Intercentros sólo puede ser fruto de Negociación Colectiva, tal y como recoge el artículo 63,3 del Estatuto de los Trabajadores, y que si en su día se propusiese, una vez más su creación, por los distintos Comités de cada Fábrica y se llegase a negociar con la Dirección, habría de estarse a lo pactado en dicha negociación, en la que, además, se señalarían las funciones que expresamente se le concedan al Comité Intercentros y se guardaría la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, todo ello, a tenor de lo dispuesto en el citado.

### Anexo 1

GRUPO	PUESTOS DE TRABAJO	NIVELES
GRUPO 6	Operador de limpieza Auxiliar Cemento	Grupo 6 Niv alto
		Grupo 6 Niv medio
		Grupo 6 Niv basico
		Grupo 6 Niv. 0 Año 2
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1



GRUPO 5	Administración Bascula Almacén	Grupo 5 Niv alto
		Grupo 5 Niv medio
		Grupo 5 Niv basico
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1
GRUPO 4	Analista lab / Gestor Doc Operador de Cemento Operador Mecánico Operador Eléctrico Operador Grua	GR 4 OP Electrico Niv alto
		GR 4 OP Mecanico Niv alto
		GR 4 OP Cmto RH Niv alto
		GR 4 An.Lab / GD Niv alto
		GR 4 OP Grua
	Comun Grupo 4	GR 4 Niv medio
		GR 4 Niv basico
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1
GRUPO 3	Encargado	Grupo 3 Niv alto
		Grupo 3 Niv medio
		Grupo 3 Niv basico
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto
		Grupo 2 Panel Niv medio
		Grupo 2 Panel Niv basico
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1

**Anexo 2:**

Turno Rotativo:

De 06,00 horas a 14,00 horas

De 14,00 horas a 22,00 horas

De 22,00 horas a 06,00 horas

Jornada Continuada:

De Lunes a Viernes de 06,00h a 14,00 h

Jornada Partida:

De Lunes a Jueves de 08,00 h a 13,00 h y de 14,30 h a 18,00h

**Anexo 3**



Artículo 10		Salarios	Importes Máximos		
			Salario Fijo	Salario Variable	Total
GRUPO 6	Operador de limpieza Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	21.000	9.500	30.500
		Grupo 6 Niv medio	16.000	9.500	25.500
		Grupo 6 Niv basico	13.000	9.500	22.500
		Grupo 6 Niv. 0 Año 2	11.000	9.500	20.500
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	9.900	9.500	19.400
GRUPO 5	Almacen Administracion Bascula	Grupo 5 Niv alto	23.000	9.500	32.500
		Grupo 5 Niv medio	18.000	9.500	27.500
		Grupo 5 Niv basico	15.000	9.500	24.500
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	13.000	9.500	22.500
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	11.700	9.500	21.200
GRUPO 4	Analista lab / Gestor Doc Operador Produccion Operador Mecanico Operador electrico Operador Grua	GR 4 OP Electrico Niv alto	28.500	9.500	38.000
		GR 4 OP Mecanico Niv alto	27.500	9.500	37.000
		GR 4 OP Cmto RH Niv alto	26.500	9.500	36.000
		GR 4 An.Lab / G. Doc Niv alto	25.500	9.500	35.000
		GR 4 OP Grúa	24.500	9.500	34.000
		GR 4 Niv medio	22.000	9.500	31.500
	Comun Grupo 4	GR 4 Niv basico	19.000	9.500	28.500
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	15.000	9.500	24.500
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	13.500	9.500	23.000
		Grupo 3 Niv alto	34.000	9.500	43.500
GRUPO 3	Encargado	Grupo 3 Niv medio	24.000	9.500	33.500
		Grupo 3 Niv basico	20.000	9.500	29.500
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	16.000	9.500	25.500
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	14.400	9.500	23.900
		Grupo 2 Panel Niv alto	35.500	9.500	45.000
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv medio	27.000	9.500	36.500
		Grupo 2 Panel Niv basico	21.000	9.500	30.500
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	17.000	9.500	26.500
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	15.300	9.500	24.800

Artículo 11	Prima por no Accidente	Por cada mes sin accidente (Mes)	54,20
-------------	------------------------	----------------------------------	-------

Artículo 11	Prima Optimización Energetica	Toneladas	Euros/años
		25000	449,20
		30000	880,29
		35000	988,06
		40000	1.095,83
		45000	1.419,15
		50000	1.742,47
		60000	1.958,01

Artículo 11	Prima Salida Cemento Nacional. Precio 1000 Tn	3,68
	Prima Salida Cemento Exportación. Precio 1000 Tn	4,22
	Prima Salida Clinker. Precio 1000 Tn	4,36

Artículo 15	Premio por Matrimonio	402,13	
Artículo 15	Premio por Natalidad	167,58	
Artículo 17	Premio vinculación.	1.084,10	
Artículo 12	Plus de Asistencia	2,46	
Artículo 12	Plus de Turno y Ensacado	5,15	
Artículo 12	Plus de Nocturnidad:	Panelista	20,94
		Gruista y Analista Laboratorio.	19,45
		Operador Cemento	18,66
Artículo 15	Premio de Navidad y Fin de Año	Día 24 y 31 de Diciembre (Turno de tarde y noche)	155,02
		Día 25 de Diciembre y 1 de Enero (Turno de mañana)	155,02
Artículo 12	Plus de Transporte La Cañada	1,71	
	Plus de Transporte Mesa Roldan	1,71	
	Plus de Transporte El Saltador	2,23	
	Plus de Transporte Llanos D. Antonio	2,23	
	Plus de Transporte La Rambla	3,42	
	Plus de Transporte Argamason	4,34	
	Plus de transporte Superior a Argamasón	4,44	





Anexo 6 : Modelo Diálogo



MODELO DIALOGO DE REFERENCIA

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

1.- Objetivos del Area del Evaluador

[Empty box for objectives]

2.- Desempeño

2.2.- Objetivos

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

2.2.- Competencias Técnicas

Puestos:	Nivel Puesto	xxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxxx

2.3.- Competencias de Liderazgo

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	

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

[Yellow bar]

EL JEFE DE SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL, Emilio Rodríguez Contreras.

