

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

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima (Fábrica de Cementos Goliat) recibido en REGCON con fecha 25 de julio de 2012 código de convenio número 29100192012012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo de la empresa Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima (Fábrica de Cementos Goliat) en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Territorial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delagada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente convenio colectivo se integra dentro del objetivo que se han marcado la Representación de la Empresa y de los Trabajadores de adecuar progresivamente el marco de las relaciones laborales de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, en Málaga, a las condiciones sociales y económicas del entorno y de su propio sector productivo.

En efecto, paralelamente a las transformaciones que se han producido y se están produciendo en la economía española para adecuarse a un entorno global sin fronteras, las empresas del sector cementero han tenido y tienen que adaptarse a una realidad económica basada en la competitividad, la productividad y la flexibilidad en las respuestas al mercado.

La competencia con importaciones desde países con menores costes laborales e imperceptibles gastos derivados de la necesaria protección del medio ambiente, los nuevos sistemas de distribución y logística, la necesidad de diferenciarse ofreciendo productos de calidad y que aporten valor añadido, ... son sólo algunos ejemplos de la dificultad de competir en una economía mundial.

Así, en los últimos años, Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima, se ha integrado en el Grupo Italcementi favoreciéndose de esta manera la realización de las inversiones materiales y humanas necesarias para reforzar y mantener,

desde Málaga, su presencia en el mercado.

Por su parte, en el centro de trabajo de Málaga (Fábrica de Cementos Goliat), la representación de la empresa y de los trabajadores han adquirido el compromiso de responsabilidad compartida en el ámbito de las relaciones laborales para acordar importantes cambios que deben situar a la empresa en la mejor disposición para enfrentarse a las necesidades del futuro próximo.

Estos cambios se han traducido básicamente en la introducción de los grupos profesionales y nuevas categorías/puestos de trabajo y el inicio del proceso de revisión de muchos de los puestos de trabajo existentes con anterioridad para favorecer la movilidad funcional y la mejor adecuación de los puestos de trabajo a la cambiante realidad tecnológica de la fábrica.

Además, se ha realizado una nueva valoración de los puestos de trabajo a través de The Wyatt Company de España, Sociedad Anónima, con el objetivo de actualizar y hacer comparables los criterios de valoración aplicables recogiendo los puestos de trabajo que están resultando como consecuencia de la nueva organización de la fábrica.

También se están revisando y adecuando progresivamente los procedimientos y políticas en materia de formación y cualificación profesional, el sistema de promociones y la estructura salarial para dar oportunidad a la actual plantilla a adaptarse y para que las incorporaciones futuras alcancen más rápidamente el nivel de exigencia requerido por las nuevas circunstancias con condiciones económicas comparables a las de la plantilla actual y al mercado laboral del sector.

La representación de la empresa y de los trabajadores se marcan como objetivo culminar este proceso de adaptación en los próximos convenios colectivos continuando el camino de colaboración y entendimiento trazado hasta el momento.

PRÓLOGO AL CONVENIO

El eje estratégico de nuestra actuación apuesta por la gestión responsable y la creación de valor.

Los esfuerzos de todos los que formamos parte de la empresa han de estar encaminados a conseguir los niveles de producción que nos permitan satisfacer los compromisos adquiridos con nuestros clientes, pero siempre, velando por las condiciones más adecuadas de seguridad, tanto propia como de los compañeros de trabajo, de calidad, base sobre la que se construye la competitividad de nuestra empresa y la garantía de su consolidación, y de protección del medio ambiente, aplicando unas prácticas de gestión adecuadas, encaminadas a reducir y evitar cualquier efecto medioambiental adverso.

Todo ello enmarcado en la mejora constante de la productividad y la eficacia.

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Sección I. Ámbito de Aplicación

Artículo Número 1. Territorial

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

Artículo número 2. Personal

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

Artículo número 3. Temporal

El presente convenio entrará en vigor en cuanto a su parte económica, con excepción de los conceptos que se indican en la disposición transitoria primera, con fecha 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOP, siendo su duración por tres años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2014.

Se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las partes contratantes, empresa o comité, lo denunciara para su rescisión o revisión con un mes de antelación al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Sección II. Condiciones Económicas

Artículo número 4. Incrementos Económicos

Para los años 2012 y 2013 se mantendrán las tablas salariales y conceptos retributivos del año 2011.

Para el año 2014, se efectuará un incremento económico consistente en el 1,3% sobre todos los conceptos retributivos que operen durante el año 2013.

Artículo número 5. Clausula de Revisión Salarial

La revisión salarial establecida en el párrafo anterior, podrá incrementarse en

función de la evolución del mercado del cemento en la Comunidad Autónoma de Andalucía, tomando como referencia los datos provisionales de consumo aparente de cemento publicados en el mes de enero de 2015 por la Asociación de Fabricantes de Cemento de Andalucía, conforme a la siguiente tabla:

Consumo aparente Incremento Incremento de cemento (toneladas) adicional total

De 3.000.000 a 3.500.000 + 0,6% 1,9%

De 3.500.001 a 4.000.000 + 0,5% 2,4%

De 4.000.001 a 4.500.000 + 0,5% 2,9%

Más de 4.500.000 + 0,5% 3,4%

Sección III. Disposiciones Varias

Artículo número 6. Absorción y Compensación

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

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

Artículo número 7. Garantía Personal

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

Artículo número 8. Vinculación a la Totalidad

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

Artículo número 9. Comisión Paritaria de Convenio

Para la solución de las discrepancias que pudiera surgir durante la vigencia del presente convenio se designa una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

1. COMPOSICIÓN

La comisión paritaria estará compuesta por ocho (8) miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, Comité y Empresa, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

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

En caso de no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales, exceptuadas aquellas cuestiones que supongan la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para las cuales se estará a lo previsto en el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. FUNCIONES

- Vigilancia y seguimiento de su cumplimiento.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos contenidos.
- A instancia de alguna de las partes, mediar o intentar conciliar en cuantas cuestiones y conflictos puedan suscitarse en su aplicación.

Capítulo Segundo. De la Relación Individual de Trabajo

Sección I. Condiciones Generales De Ingreso

Artículo número 10. Generalidades

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

2. Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional

ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

3. Sin perjuicio de lo establecido en los puntos anteriores, corresponde al Comité de Empresa las competencias enumeradas en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo Número 11. Ingresos

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

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

Artículo Número 12. Periodo de Prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- 1) Seis meses para los técnicos.
- 2) Dos meses para el personal cualificado.
- 3) Quince días para el personal no cualificado.

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

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

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

Sección II. Contratación/Promoción

Artículo número 13. Contratación con Carácter Indefinido de Plantilla

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

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

que queda encuadrado el trabajador.

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

Artículo número 14. Contrato de Aprendizaje y de Práctica

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

Artículo número 15. Cobertura de Vacantes

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

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

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

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

- a) Personal directivo y/o cuadros. La promoción o ascenso a estos puestos será de libre designación por la empresa.
- b) Resto de personal. Se llevará a cabo mediante concurso/opusición, con la participación tanto de la empresa como de los representantes legales de los trabajadores.

Se reconocen dos tipos de ascensos:

- a) Se establecerá un concurso opusición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- 1. Conocimiento del puesto de trabajo.

2. Titulación requerida para el puesto o equivalente.
3. Comportamiento durante los años que prestó sus servicios, tanto de prestación al trabajo, como el absentismo laboral.
4. Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la formación y práctica en el puesto.

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

b) Ascenso automático. Producirá efectos este tipo de ascensos cuando se cumplan los requisitos y situaciones reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo Número 16. Promoción

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

1. Por existir variación significativa de las funciones propias del puesto de trabajo, en forma tal que modifique la valoración primitivamente asignada.
2. Por cobertura de vacantes que pueden proceder, de nuevos puestos de trabajos o de la baja del titular de alguno de los existentes, que debe ser cubierto por un nuevo titular.
3. Por el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

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

1.º año:	Grado / Nivel 1.1
2.º año:	Grado / Nivel 1.2
3.º año:	Grado / Nivel 2.1
4.º año:	Grado / Nivel 3.1

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

1.er año:	Grado / Nivel 1.1
-----------	-------------------

2.º año:	Grado / Nivel 1.2
3.er año:	Grado / Nivel 2.1
4.º año:	Grado / Nivel 3.1
5.º año:	Grado / Nivel 4.1

Artículo número 17. Formación

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

1. ÁMBITO OBJETIVO

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

- a) No estar incluidas en el plan de formación de la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

2. ÁMBITO SUBJETIVO

Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos.

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

Se informará de las solicitudes recibidas a la Comisión de Formación de la empresa

3. RESOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES

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

A fin de valorar la solicitud la empresa podrá tener en cuenta las necesidades

productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la Comisión de Formación de la Empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa en el plazo anterior de doce meses.

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

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

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

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

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

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

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

4. FORMACIÓN PARA RECICLAJE

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

Sección III. Grupos Profesionales

Artículo número 18. Grupos Profesionales

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

Grupo 0. Cuadros

Grupo 1. Personal que presta sus servicios en canteras, producción, expedición, Servicios Generales, Control de Calidad y Laboratorios

Grupo 2. Personal que presta sus servicios en trabajos de Mantenimiento en general.

Grupo 3. Personal dedicado a Investigación y Desarrollo y Oficina Técnica.

Grupo 4. Personal dedicado a funciones de Administración, Informática y Organización Comercial.

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

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

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

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

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones distintas a las del grado y nivel consolidados por el trabajador, durante un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa, que se proceda a la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme al sistema de cobertura de vacantes que tenga establecido la empresa. Este derecho no será aplicable, entre otros, en los casos de sustituciones por excedencias forzosas, incapacidad temporal, así como los trabajos de nivel superior que el trabajador

realice, de acuerdo con la Dirección, con el fin de formarse para promocionar, de conformidad con el apartado A), punto 4 del artículo 15 de este convenio.

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

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

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

Artículo número 19. Categorías/puestos de Trabajo

Las definiciones de todas y cada una de las categorías y puestos de trabajo del personal afectado por este convenio son meramente enunciativas.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos, propios de distintas categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior clasificación, percibiendo todos los emolumentos de la misma.

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

GRADO 1	(De 80 a 200 puntos)
PUNTOS	
Hasta 100	Nivel I:Eventuales 1.º año
101 a 200	Nivel II:Especialista Servicios Aux./ Especialista
	Barredora / Eventuales 2.º año

GRADO 2	(De 201 a 320 puntos)
PUNTOS	
201 a 260	Nivel I:Operador Ensacadora/Especialista Envase/ Ayte. de Producción
261 a 320	Nivel II:Perforador / Conductor Pte. Grúa / Ofc. 3.ª

	Mecánico Analista 2.ª / Ordenanza / Auxiliar Administrativo
--	---

GRADO 3	(De 321 a 440 puntos)
PUNTOS	
321 a 380	Nivel I:Maqta. Excav. 2 / Ofc. 3.ª Electricista / Espec. Expedición/ Ayte. Fabricación
381 a 440	Nivel II:Almacenero / Aux. Técnico Mto./ Ofc.3.ª Electromecánico / Maq.Exc.v.1/ Analista 1.ª/ Ofc. 2.ª Mecánico / Ofc. 2.ª Calderero / Ofc. .ª Soldador / Oficial 3.ª Mto

GRADO 4	(De 441 a 560 puntos)
PUNTOS	
441 a 500	Nivel I:Espta. Fabricación / Ofc. 2.ª Electricista / Ofc. 2.ª Admtvo./Resp. Limpieza / Analista 1.ª A
501 a 560	Nivel II:Ofc.1.ª Soldador / Ofc.2.ª Electromecánico / Analista 1.ª Supervisor/ Resp. Almacén/Ofc.1.ª Calderero / Capataz Envase / Capataz Cantera / Oficial 2.ª Mto. / Ofc.1.ª Mec.

GRADO 5	(De 561 a 680 puntos)
PUNTOS	
561 a 620	Nivel I:Ofc. 1.ª Electricista / Ofc. 1.ª Mecánico Ajustador/ Ofc. 1.ª Admtvo.
621 a 680	Nivel II: Ofc. 1.ª Electromecánico / Ofc.1.ª Electrónico / Panelista/Encargado Ventas / Delineante Proyectista / Oficial 1.ª Mto.

GRADO 6	(De 681 a 800 puntos)
PUNTOS	
681 a 740	Nivel I: Encargado Mto. Mecánico / Encargado Mto. Eléctrico 741 a 800 Nivel II: Jefe Sección/ Jefe Departamento/ Jefe Área/ Director Actividad

SECCIÓN IV. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo número 20. Generalidades

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad desde una perspectiva general, introduce un conjunto de recomendaciones y medidas dirigidas específicamente al ámbito laboral, encaminada a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres y a hacer efectivo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Los firmantes del presente convenio abogan porque las relaciones laborales estén informadas por el principio de igualdad de trato y oportunidades.

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

Capítulo Tercero Sección I. Tiempo De Trabajo

Artículo número 21. Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada laboral para los años 2012, 2013 y 2014 será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivas y un total de 1.712 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, respectivamente.

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

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

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

A) TURNOS ROTATIVOS EN FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO

Primer turno:	de 7 a 15 horas
Segundo turno:	de 15 a 2 horas
Tercer turno:	de 23 a 7 horas

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

1. El trabajo en día festivo, siempre que por cuadrante le corresponda trabajar, le será compensado con un descanso complementario, más una compensación por festivo de 10,65 euros/hora.

2. Cuando se produzca un cambio de turno sin notificación previa al trabajador y habiéndose presentado el mismo en su jornada habitual, este podrá elegir continuar su jornada normal o cambiarla percibiendo una compensación económica equivalente a una llamada más el importe de una hora extraordinaria.

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

4. Considerando las especiales circunstancias que concurren se establece una reducción de jornada de 8 horas, en cómputo anual, para el personal adscrito a estos servicios de turnos rotativos de 24 horas.

Estas ocho horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero y serán descontadas en el correspondiente cuadrante.

NOTAACLARATORIA

Cuando un trabajador sea requerido para trabajar en su día de descanso, para sustituir a un compañero y continuase el turno del trabajador que sustituya, podrá optar por cobrar dicha jornada como horas extraordinarias o compensarla por horas de descanso, más la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio, adaptándose a los descansos del nuevo turno, quedando, por tanto, anulados los descansos que tenga asignados en el cuadrante existente en la sección correspondiente. El personal libre (aquel que no tiene turno fijo asignado) no tendrá descansos fijos debido a que su función es la de cubrir cualquier eventualidad que se presente. Mientras no tenga que cubrir ninguna contingencia, descansará los sábados y domingos.

B) CANTERAS

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

2.º Turno: de 14 a 22 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

De realizar el horario de 7:00 a 15:00 horas, el personal que estaba en alta el 1 de enero de 1997, y como compensación por la modificación o cambio de jornada de trabajo anterior y por los perjuicios que este cambio les ha ocasionado, tendrán una compensación económica, por flexibilidad de jornada, de 2,72 euros por día, no cobrando dicha compensación en los días que realice la jornada en el tramo horario de 6 a 14 horas.



C) EXPEDICIÓN Y CARGA

Primer turno: De 6 a 14 horas.

Segundo turno: De 14 a 22 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

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

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

D) PERSONAL DE FABRICACIÓN CON TURNO FIJO Y LABORATORIO

De lunes a viernes de 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

1) El personal de fabricación con turno fijo que sea requerido para trabajar en sábado, por necesidades del departamento correspondiente, podrá elegir, entre cobrar las horas como horas extraordinarias, o compensarlas por horas de descanso, más la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio.

2) Al personal del laboratorio que los sábados realizan los trabajos propios de control de resistencia, se les abonará, por el tiempo necesario para realizar dicha tarea la cantidad de 132,78 euros. Si estos trabajos se realizaran en domingo la compensación económica será de 141,63 euros

E) MANTENIMIENTO

a) GENERAL:

De lunes a viernes de 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

Cuando las circunstancias lo requieran, debido a reparaciones urgentes, se podrán organizar turnos, hasta la finalización de las mismas, previo informe al Comité de Empresa, en aplicación de lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.





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

b) SEGUNDO TURNO DE MANTENIMIENTO:

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

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

F) COMERCIAL

De lunes a viernes: de 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

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

G) ESPECIALISTAS SERVICIOS AUXILIARES

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

H) COMPRAS, APROVISIONAMIENTO Y ALMACÉN

a) GENERAL

De lunes a viernes: de 7 a 15 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

b) SEGUNDO TURNO DE ALMACÉN:

De lunes a viernes: de 14 a 22 horas.

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

El trabajador del almacén que, a fecha 24 de octubre de 2003, tuviera asignado el turno de tarde, así como las nuevas incorporaciones que se produzcan en el almacén, rotarán en el turno de mañana y de tarde a partir del momento en que se produzca una nueva incorporación al almacén (ya sea por cobertura interna o externa).





GENERALIDADES:

1. El día festivo que coincida con un día de descanso será sustituido por otro de descanso en día laborable, el cual se descansará de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
2. Para el personal en turno rotativo, los descansos semanales serán los especificados en los cuadrantes correspondientes de cada sección.
3. El personal que realice funciones de visitador tendrá que adaptar su jornada laboral en función de la utilización que aconseja las tarifas de energía eléctrica.
4. Los días 24 y 31 de diciembre, el horario a todo el personal le será reducido en ocho (8) horas, siempre que los mismos no coincidan con el día de descanso. El personal de expedición y carga trabajará en jornada de mañana si el servicio lo requiere, disfrutando este descanso posteriormente, suprimiéndose el turno de tarde salvo si surgiera algún problema de embarque o carga con carácter urgente. El personal de Mantenimiento que por necesidades del servicio tenga que trabajar dichas fechas disfrutará este descanso posteriormente. Estas dieciséis horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero.

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

5. Al personal en turno rotativo, que la empresa estime imprescindible que trabaje en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre se le abonará una compensación económica de 157,06 euros y los turnos correspondientes a los días 25 de diciembre y 1 de enero, se le abonará una compensación económica de 85,40 euros.

Por los descansos previstos en el punto 4), se les considerarán dichas jornadas como horas extraordinarias que compensarán con descanso de las mismas y recibirán una gratificación en la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio.

- 6) El personal que sea requerido para trabajar en su día de descanso o vacaciones, se le abonará dicho día, a su voluntad como horas extraordinarias o como horas compensadas de descanso, más una gratificación en la cuantía determinada en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio y por tanto con pérdida de su descanso habitual.

- 7) Al personal que por causas circunstanciales sea requerido para trabajar en su día de descanso, domingo, festivo o en jornada nocturna, se le abonarán como mínimo 3 horas extraordinarias, que podrá cobrar o compensar en la forma



prevista en el punto 1 del apartado d) del artículo número 36 del presente convenio, además de la llamada correspondiente.

Artículo número 22. Prolongación de la jornada

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

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

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

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

Artículo número 23. Trabajos Nocturnos y a Turnos

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

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

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

- Reparaciones inmediatas de fuerza mayor, imprevistas o fortuitas.

Artículo número 24. Vacaciones y días Asuntos Propios

A) VACACIONES

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



veintisiete días laborables.

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

3. Serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, disposiciones laborales vigentes y de conformidad con lo pactado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

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

Se confeccionarán las normas para su aplicación.

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

6. Al personal que disfrute sus vacaciones anuales fuera de los periodos que se especifican a continuación, se le abonará la cantidad de 6,28 euros por día.

1) Semana Blanca.

2) Semana Santa.

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

4) Periodo del 15 junio al 15 de septiembre.

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

B) ASUNTOS PROPIOS

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

Año 2012	6 días
Año 2013	6 días
Año 2014	6 días

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

- El trabajador podrá disfrutar de alguno de sus días de asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 48 horas de antelación.
- No podrán acumularse estos días festivos a los días de vacaciones.

Artículo número 25. Permisos y Licencias

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

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- c) Tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La justificación que se exigirá en estos casos será un informe emitido por el médico que hubiese atendido al pariente enfermo, en el que se determine el tipo de enfermedad de la que ha sido asistido, o tipo de intervención quirúrgica practicada.

El Servicio Médico de Empresa determinará, a la vista de dicho informe, si corresponde o no la calificación de grave; en caso de no considerarlo así, se reunirá con la comisión que nombre al efecto el Comité de Empresa, para dirimir tal situación.

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

empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

f) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

Para evitar confusiones, se aclara que en el parentesco hasta segundo grado incluye los siguientes casos: Cónyuge, padres, abuelos, hermanos, hijos y nietos (en todos, por afinidad, incluido políticos).

Capítulo Cuarto. Régimen de Percepciones Económicas

Sección I. Percepciones Generales

Artículo número 26. Estructura Salarial

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

A) PERCEPCIONES SALARIALES

0. SALARIO BASE

0.1. Salario base.

1. COMPLEMENTOS PERSONALES

1.1. Antigüedad.

2. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR ALMES

2.1. Gratificaciones extraordinarias estatutarias.

2.2. Gratificación de convenio.

2.3 Gratificación de beneficios.

3. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

3.1. Nocturnidad.

3.2. Trabajos especiales.

3.3. Horas extraordinarias.

3.4. Primas de producción.

3.5. Gratificación de productividad.

3.6. Plus de turno nocturno.

3.7. Incentivo Jefe de Equipo.

3.8. Incentivo por prestación.

3.9. Plus de asistencia en sábado y domingo.

3.10. Compensación por Nochebuena y Nochevieja.

3.11. Compensación festivos.

3.12. Compensación por flexibilidad de jornada.



3.13. Suplementos.

3.14. Llamadas.

3.15. Plus de vacaciones.

3.16. Prima de Prevención.

B) PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

1. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

1.1. Gastos manutención.

1.2. Plus de transporte.

1.3. Desplazamientos

2. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1. Ayudas por enfermedad o accidente Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa.

3. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

3.1. Indemnización por fallecimiento o jubilación.

3.2. Ayuda estudios.

3.3. Seguro colectivo de vida.

3.4. Fondo de préstamos.

3.5. Crédito para pago de cemento.

3.6. Vestuario.

C) PERCEPCIONES NO CONSOLIDABLES

Nocturnidad

Trabajos especiales

Horas extraordinarias





Plus de turno nocturno

Incentivo Jefe de Equipo

Incentivo por prestación

Plus de asistencia en sábado y domingo.

Compensación por Nochebuena y Nochevieja

Compensación festivos

Compensación por flexibilidad de jornada

Suplementos

Llamadas

Gastos manutención

Desplazamientos

Plus vacaciones

Ayudas por enfermedad o accidente

Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa

Indemnización por fallecimiento o jubilación

Ayuda estudios

Seguro colectivo de vida

Fondo de préstamos

Crédito para pago de cemento

Vestuario

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

Sección II. Percepciones Salariales

0. SALARIO BASE

Artículo número 27. Salario Base y Devengo



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

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

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

1. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo número 28. Antigüedad

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

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

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

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

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

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

2. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR ALMES

Artículo número 29. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que coinciden con las fijadas en el Estatuto de los Trabajadores y cuya cuantía será de 30 días, cada una de ellas y se harán efectivas el 15 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

Dichas gratificaciones se abonarán aplicando los importes por día de paga consignados en la tabla del anexo IV, según grado/nivel y años de permanencia. De acuerdo con los motivos especificados en el artículo 28, el importe por día de paga a aplicar para el personal de plantilla que no cobra el complemento de antigüedad será el recogido en el anexo IV para 0 años de antigüedad.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo en alta. La de julio dentro del primer semestre del año y la de diciembre en proporción al tiempo trabajado en el segundo semestre, computándose como trabajado a los solos efectos de devengos de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por Enfermedad, Accidente y Licencias Retribuidas.

Artículo número 30. Gratificación de Convenio

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

A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo IV, según grado/nivel y años de permanencia. De acuerdo con los motivos especificados en el artículo 28, el importe por día de paga a aplicar para el personal de plantilla que no cobra el complemento de antigüedad será el recogido en el anexo IV para 0 años de antigüedad.

Artículo número 31. Gratificación de Beneficio

Se mantiene una gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía de 30 días para todo el personal acogido a este convenio. A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo IV, según grado/nivel y años de permanencia y se pagará el mismo día que la mensualidad de diciembre. De acuerdo con los motivos especificados en el artículo 28, el importe por día de paga a aplicar para el personal de plantilla que no cobra el complemento de antigüedad será el recogido en el anexo IV para 0 años de antigüedad.

3. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo número 32. Primas de Producción y Prevención

A. PRIMA DE PRODUCCIÓN

Se pagará mensualmente en función de las siguientes horas:

- a) Horas trabajadas
- b) Horas de baja por accidente de trabajo
- c) Horas de vacaciones
- d) Horas por días de asuntos propios
- e) Horas sindicales
- f) Horas de descanso por horas extraordinarias
- g) Horas dedicadas como componente de una Mesa Electoral, para elecciones Nacionales, Autonómicas o Provinciales.

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

- Tramo 1: Hasta 850.000 Ton. de Clinker y 1.000.000 Ton. de Cemento (dividir por 12 para mensualizar)

$$\text{EUROS/HORA} = \frac{\text{TM. CLINKER PRODUCIDO} \times 0,0229296 + \text{TM. DE CEMENTO VENDIDO} \times 0,0114576}{1.000}$$

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

$$\text{EUROS/HORA} = \frac{\text{TM. CLINKER PRODUCIDO} \times 0,0229296 + \text{TM. DE CEMENTO VENDIDO} \times 0,0114576 \times 50\%}{1.000}$$

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

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

B. PRIMA DE PREVENCIÓN

Se establece una prima de prevención orientada a recompensar los esfuerzos que

se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores de cero accidentes, con la siguiente regla de cálculo:

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

B.2. Prima anual: se abonará un importe resultado de calcular el promedio de 3 días de paga (según tabla anexo 4 de convenio), tomando como base la plantilla efectiva a 31 de diciembre del año anterior.

De este importe máximo, se cobrará una cantidad determinada en función de la evolución del Índice de frecuencia conforme a la siguiente tabla:

	2012		2013		2014	
	% A		% A		% A	
	IF 2012	COBRAR	IF 2013	COBRAR	IF 2014	COBRAR
MÁXIMO	7	0%	7	0%	7	0%
MÍNIMO	0	100%	0	100%	0	100%

Si el valor anual del índice de frecuencia se encuentra entre el valor máximo y el mínimo, se calculará la proporción correspondiente.

Asimismo, al valor final a cobrar se le aplicará un factor de corrección de 1% Absentismo.

Artículo número 33. Gratificación de productividad

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

$$\text{Euros/hora} = \frac{54.640,45}{\text{Horas del trimestre}}$$

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

a) Horas trabajadas



- b) Horas de baja por accidente de trabajo
- c) Horas de vacaciones
- d) Horas por días de asuntos propios
- e) Horas sindicales
- f) Horas de descanso por horas extraordinarias
- g) Horas dedicadas como componente de una mesa electoral para elecciones nacionales, autonómicas o provinciales.

Artículo Número 34. Nocturnidad

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

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

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

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

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

Artículo número 35. Trabajos Especiales

La relación de trabajos especiales contemplados en cada puesto de trabajo, así como la cuantía a recibir por la realización de los mismos, serán los siguientes:

a) ESPECIAL - 1 3,27 EUROS/HORA

1.1 Trabajos sobre ciclones con el horno en caliente.

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

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





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

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

1.6 Trabajos en el interior de los elevadores de cangilones.

B) ESPECIAL - 2 7,15 EUROS/DÍA

2.1 Limpieza en el interior de los silos.

2.2 Trabajos en el interior de los hornos y ciclones (demolición).

C) ESPECIAL - 3 2,38 EUROS/HORA

3.1 Limpieza pegaduras Torre de Ciclones en funcionamiento.

Artículo número 36. Horas Extraordinarias

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

a) HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR

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

b) HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Son las realizadas en las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

5) Por reparaciones de hornos.



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

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

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

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

10) Por periodos punta de producción y/o pedidos imprevistos. Estos cambios se realizarán de acuerdo con el trabajador interesado, teniéndose en cuenta, tanto la legislación vigente como lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

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

c) HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES

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

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

d) HORAS EXTRAORDINARIAS COMPENSADAS CON DESCANSOS

Las horas extraordinarias se podrán compensar mediante descansos dentro de los 4 meses siguientes a su realización más una compensación económica por hora de 10,65 euros/hora. Las horas extraordinarias que se compensen con descanso no podrán superar el número de 200 en el año natural.

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

Artículo número 37. Plus de Turno Nocturno

Con el fin de compensar los inconvenientes que representa el trabajar en turnos rotatorios, se establece un plus, con la siguiente cuantía por jornada laboral trabajada en periodo nocturno:

28,39 euros/noche

Artículo número 38. Incentivo Jefe de Equipo

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

Las características del puesto son:

- Capacidad de organización
- Dotes de mando

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

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

Artículo número 39. Incentivo por Prestación

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

CANTERA

- 1) Control y operación de las diferentes instalaciones fijas, actuales y futuras de trituración, parques de prehomogeneización y maquinaria auxiliar.
- 2) Cuidado y limpieza de la maquinaria e instalaciones de la cantera.
- 3) Cooperar con el mantenimiento, revisión e inspección periódica de las máquinas e instalaciones.
- 4) Eliminación de atranques y cualquier problema que surja en las instalaciones.
- 5) Confeccionar los partes e informes periódicos necesarios para el control de las máquinas, instalaciones y producción de la sección.

Debe entenderse que el cumplimiento de las funciones especificadas no incluye las funciones que por su nivel el operario no alcanza a poder realizar.

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

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

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

Artículo número 40. Plus Asistencia Sábados y Domingos

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

Por cada sábado	10,64 euros
Por cada domingo	18,09 euros

Sección III. Percepciones No Salariales

1. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Artículo número 41. Suplementos

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

Artículo número 42. Llamadas

Las gratificaciones por llamadas al personal serán las siguientes:

1) De 7 a 23 horas:	4,20 euros/llamada
2) De 23 a 7 horas:	28,40 euros/llamada y domingo o festivo

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

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

Artículo número 43. Gastos Manutención

Cuando cualquier trabajador, por necesidad del trabajo, se viera obligado a continuar su jornada laboral, se le abonará una dieta de 13,36 euros si la misma se prolonga en un mínimo de dos horas.

Si pasadas cuatro horas de finalizada su jornada continuara en su puesto, devengará una dieta suplementaria de 6,68 euros y otra de 13.36 euros pasada una hora de la segunda jornada suplementaria.

El personal que sea llamado para realizar cualquier tarea fuera de su horario habitual, devengará una dieta de 13,36 euros si se prolonga su presencia en más de tres horas, una suplementaria de 6,68 euros si se prolonga en mas de siete horas y otra de 13,36 euros si se prolonga en mas de once horas. Para el cómputo de horas para estas dietas, se incluirán las horas de comida que se hayan efectuado.

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

El personal que por necesidad del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a percibir una dieta por importe de 81,83 euros diarias, durante el tiempo que dure tal situación. En caso de pernoctar en su domicilio, devengará media dieta, cuyo importe sería de 40,92 euros diarias.

Artículo número 44. Desplazamientos

Los trabajadores no clasificados como conductores y que por necesidades de la empresa opten por desplazarse en su propio vehículo, percibirán un plus de 0,31 euros/km. con un mínimo de 2,82 euros por jornada.

2. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo número 45. Ayuda por Enfermedad o Accidente

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

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

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

Artículo número 46. Asistencia a Minusválidos con Cargo a la Empresa

Se asigna una cantidad mensual de 92,40 euros por cada familiar deficiente físico o psíquico y reconocido como tal por la Seguridad Social y que conviva con el beneficiario o que esté a su cargo en algún centro especial.

3. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo número 47. Indemnización por Fallecimiento o Jubilación

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

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

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

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

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

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

Artículo número 48. Ayuda Estudios

El fondo asignado a este concepto se eleva a 57.281,54 euros que se repartirán por acuerdo de la Comisión de Becas y la Empresa, entre todos los hijos de los trabajadores que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente y que deberán unir a la solicitud:

1. ENSEÑANZA SUPERIOR:

Acreditar mediante certificación las asignaturas aprobadas del curso anterior.

2. EDUCACIÓN ESPECIAL:

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

3. INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA (ESO):

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

4. RESTANTES ENSEÑANZAS:

Acreditar haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas pendientes del curso anterior, así como acreditar de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

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

La comisión de becas estará formada por cuatro miembros, dos asignados por la empresa y dos por el Comité de Empresa.

Dicha comisión de becas, para la concesión de las ayudas tendrá presente en todo momento la normativa implantada en cada momento por la legislación vigente.

Artículo número 49. Seguro Colectivo de Vida

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

1. En caso de muerte por enfermedad común	18.030,00 €
2. Invalidez total o absoluta derivada de enfermedad común	18.030,00 €
3. Muerte por accidente	18.030,00 €
4. Muerte por accidente de circulación	24.040,00 €
5. Muerte por accidente laboral o Enfermedad Profesional y por invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional	36.060,00 €

Artículo número 50. Fondo de Préstamos y Préstamo de Vivienda

La empresa tiene creado un fondo de préstamos a favor de sus trabajadores por una cuantía global máxima de 124.186,038 euros

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

GRUPO PRIMERO. COMPRA O CONSTRUCCIÓN DE LA VIVIENDA HABITUAL

Importe máximo:	10.000 euros
Forma de pago:	50 mensualidades

Requisitos:

- En el primer caso, presentación del contrato de compra de la vivienda o escritura notarial de la misma, o proyecto de construcción y permiso de obras en el segundo caso.

GRUPO SEGUNDO. REPARACIÓN DE VIVIENDA, PAGO DE HIPOTECA O COMPRA DE VEHÍCULO

Importe máximo:	6.000 euros
Forma de pago:	30 mensualidades

Requisitos:

1. Para las reparaciones de viviendas se deberá aportar, junto a la solicitud, justificante de pago del permiso de obras municipal y el presupuesto correspondiente a la reparación que pretenda realizar.
2. Para el pago de hipotecas se deberá justificar la existencia de la misma fehacientemente.
3. Para la compra de vehículo también tendrá que demostrarlo fehacientemente mediante la presentación de la documentación que acredite dicha compra. El vehículo deberá estar matriculado a nombre del trabajador.
4. Para actos jurídicos (divorcio o adopción).

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

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

**GRUPO TERCERO. VARIOS**

Importe máximo:	3.000 euros
Forma de pago:	20 mensualidades

Requisitos:

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

NORMAS GENERALES PARA TODOS LOS PRÉSTAMOS

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

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

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

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

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

F) La comisión de préstamos, estudiará todas las solicitudes que se presenten con carácter de urgencia, para lo cual deberá existir siempre un fondo de reserva de 6.000 euros.

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

H) Para los préstamos urgentes a que hace referencia el apartado

F), se reunirá la comisión en un plazo máximo de 48 horas desde la fecha de la petición, no concediéndose préstamos urgentes sin el consentimiento expreso de la misma.

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

No obstante, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y reglamentos que la desarrollen, se le calculará el interés legal fijado en los presupuestos generales del Estado, vigente en la fecha en la concesión del préstamo y se declarará dicho interés como renta, llevándose a cabo la retención correspondiente a cada trabajador.

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

Artículo número 51. Crédito para Pago de Cemento

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

Artículo número 52. Ropa de Trabajo

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

CANTERA, PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO Y EXPEDICIÓN

Dos buzos o un buzo, un pantalón y una camisa o dos pantalones y dos camisas anualmente; así como un anorak, cada tres años, para todo el personal adscrito a estas secciones con la excepción de Mantenimiento en que el anorak será entregado solo al personal que trabaje habitualmente fuera del taller.

CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DE MANTENIMIENTO

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

Electricistas: A este personal se le suministrará la ropa en tejido de 100% algodón y mangas largas.

ALMACÉN Y CONTROL DE CALIDAD

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

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

cada año.

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

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

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

SUMINISTRO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (E.P.I)

A todo el personal de las secciones que lo requiera de forma habitual para el desarrollo de sus tareas, cuando lo necesiten (como máximo una vez al año), se le proveerá del siguiente equipo:

- Casco y gafas de seguridad (para todo el personal de fábrica)
- Calzado de seguridad
- Traje de agua y botas de agua de seguridad
- Electricistas: Un par de guantes de Piel Flor. Casco con pantalla adaptable aislante, incolora.
- Gafas de seguridad graduadas: al personal que tenga que utilizar gafas graduadas para los trabajos que en las Prescripciones de Seguridad se contemplan como de uso obligatorio, las solicitará al Servicio Médico de la Empresa; dichas gafas se les suministrarán con monturas homologadas y cristales correctores inorgánico securizados.

Artículo número 53. Prevención de Riesgos Laborales

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

Capítulo V. Régimen de Disciplina en el Trabajo

Sección I. Faltas

Artículo número 54. Clasificación de las Faltas

Desarrollando lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas cometidas por los mismos al servicio de la empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se establece en los artículos siguientes y como complemento a las recogidas en el acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del Sector Cementero vigente.

Artículo número 55. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a organismos oficiales.
4. No fichar repetidamente, bien al inicio o bien al final de la jornada.
5. No comunicar dentro de los plazos previstos (48 horas y 5 días) de la situación de incapacidad laboral transitoria.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo número 56. Faltas Graves

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.
3. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

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

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

7. La imprudencia en acto de servicio o al incumplimiento de las normas de seguridad, previo estudio del Comité de Seguridad y Salud Laboral que investigará el grado de la falta.

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

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

Artículo número 57. Faltas muy Graves

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

5. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

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

Sección II. Sanciones

Artículo número 58. Aplicación

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

A) Faltas leves:



- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- B) Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- C) Faltas muy graves:
 - a) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - c) Despido.

Capítulo VI. Disposiciones Transitorias

Primera. Retroactividad del convenio

Este convenio entra en vigor con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2012, a excepción de los Gastos de Manutención, Dietas, Desplazamientos y Plus por Vacaciones, así como los Seguros Colectivos de Vida y Accidentes, que entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del mismo.

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

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

Una vez formalizado el seguro correspondiente, el artículo 49 del presente convenio quedará sin efecto, desapareciendo del texto en próximos convenios.

Disposición Adicional

Primera. Representación sindical

Los representantes sindicales de esta empresa ostentarán todas las atribuciones





que les tienen conferidas, tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición Final

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el III acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero publicado en el BOE número 54, de 4 de marzo de 2011 o disposición legal que la sustituya.

En Málaga, a 10 de julio de 2012.

Por UGT.

Por CCOO.

Por la empresa.

ÍNDICE

Capítulo primero. Disposiciones generales

Sección I. Ámbito de aplicación

Artículo número 1. Territorial

Artículo número 2. Personal

Artículo número 3. Temporal

Sección II. Condiciones económicas

Artículo número 4. Incrementos económicos

Artículo número 5. Clausula de revisión salarial

Sección III. Disposiciones varias

Artículo número 6. Absorción y compensación

Artículo número 7. Garantía personal

Artículo número 8. Vinculación a la totalidad

Artículo número 9. Comisión paritaria de Convenio

Capítulo segundo. De la relación individual de trabajo





Sección I. Condiciones generales de ingreso

Artículo número 10. Generalidades

Artículo número 11. Ingresos

Artículo número 12. Periodo de prueba

Sección II. Contratación/promoción

Artículo número 13. Contratación con carácter indefinido de plantilla.

Artículo número 14. Contrato de aprendizaje y de práctica

Artículo número 15. Cobertura de vacantes

Artículo número 16. Promoción

Artículo número 17. Formación

Sección III. Grupos profesionales

Artículo número 18. Grupos profesionales

Artículo número 19. Categorías/puestos de trabajo

Sección IV. Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo número 20. Generalidades

Capítulo tercero

Sección I. Tiempo de trabajo

Artículo número 21. Jornada laboral

A) Turnos rotativos en fabricación y mantenimiento

B) Canteras¹³

C) Expedición y carga

D) Personal de fabricación con turno fijo y laboratorio

E) Mantenimiento

F) Comercial





G) Especialistas servicios auxiliares

H) Compras, aprovisionamiento y almacén:

Artículo número 22. Prolongación de la jornada

Artículo número 23. Trabajos nocturnos y a turnos

Artículo número 24. Vacaciones y días asuntos propios

Artículo número 25. Permisos y licencias

Capítulo cuarto. Régimen de percepciones económicas

Sección I. Percepciones generales

Artículo número 26. Estructura salarial

A) Percepciones salariales

B) Percepciones no salariales

C) Percepciones no consolidables

Sección II. Percepciones salariales

0. Salario base.

Artículo número 27. Salario base y devengo

1. Complementos personales

Artículo número 28. Antigüedad.

2. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes

Artículo número 29. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo número 30. Gratificación de convenio.

Artículo número 31. Gratificación de beneficio.

3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo

Artículo número 32. Primas de producción y prevención

Artículo número 33. Gratificación de productividad





Artículo número 34. Nocturnidad

Artículo número 35. Trabajos especiales

Artículo número 36. Horas extraordinarias

Artículo número 37. Plus de turno nocturno

Artículo número 38. Incentivo Jefe de Equipo

Artículo número 39. Incentivo por prestación

Artículo número 40. Plus asistencia sábados y domingos

Sección III. Percepciones no salariales

1. Indemnizaciones o suplidos

Artículo número 41. Suplementos

Artículo número 42. Llamadas

Artículo número 43. Gastos manutención

Artículo número 44. Desplazamientos

2. Mejoras Voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo número 45. Ayuda por enfermedad o accidente

Artículo número 46. Asistencia a minusválidos con cargo a la empresa

3. Acción social de la empresa

Artículo número 47. Indemnización por fallecimiento o jubilación

Artículo número 48. Ayuda estudios

1) Enseñanza superior

2) Educación especial

3) Infantil, primaria y secundaria (ESO)

4) Restantes enseñanzas

Artículo número 49. Seguro colectivo de vida





Artículo número 50. Fondo de préstamos y préstamo de vivienda

Artículo número 51. Crédito para pago de cemento

Artículo número 52. Ropa de trabajo

Artículo número 53. Prevención de riesgos laborales

Capítulo V. Régimen de disciplina en el trabajo

Sección I. Faltas

Artículo número 54. Clasificación de las faltas

Artículo número 55. Faltas leves

Artículo número 56. Faltas graves

Artículo número 57. Faltas muy graves

Sección II-Sanciones

Artículo número 58. Aplicación

Capítulo VI

Disposiciones transitorias

Primera. Retroactividad del convenio

Segunda. Indemnización por fallecimiento o jubilación

Disposición adicional

Primera. Representación sindical

Disposición final

A N E X O I

Años 2013 y 2013

SALARIO BASE

		EUROS/DÍA
	NIVEL I	53,000463
GRADO 1		

	NIVEL II	60,817852
	NIVEL I	62,938690
GRADO 2		
	NIVEL II	65,090265
	NIVEL I	67,467243
GRADO 3		
	NIVEL II	70,161835
	NIVEL I	72,559304
GRADO 4		
	NIVEL II	75,489544
	NIVEL I	78,173890
GRADO 5		
	NIVEL II	81,360270
	NIVEL I	84,567142
GRADO 6		
	NIVEL II	87,692048

ANEXO II**Año 2012 y 2013**

IMPORTE DIARIO EN CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD POR DÍAS/AÑOS DE
PERMANENCIA



AÑOS DE ANTIGÜEDAD		0	2	4	9	14	19	24	29	34	39
GRADO 1	NIVEL I	0	1,242431	2,484862	4,523758	6,387981	8,251167	10,114583	11,977768	13,841184	15,704599
	NIVEL II	0	1,361762	2,724217	4,964997	7,010119	9,054896	11,099557	13,144219	15,189226	17,565364
GRADO 2	NIVEL I	0	1,427135	2,855308	5,200316	7,343902	9,485066	11,635799	13,769124	15,852409	17,935233
	NIVEL II	0	1,493085	2,985362	5,437134	7,676531	9,913275	12,150827	14,391146	16,630773	18,870861
GRADO 3	NIVEL I	0	1,564799	3,130174	5,701278	8,047669	10,394983	12,741950	15,089495	17,437385	19,785275
	NIVEL II	0	1,645852	3,291589	5,995168	8,463542	10,931110	13,399484	15,868435	18,334619	20,802071
GRADO 4	NIVEL I	0	1,718258	3,434671	6,258158	8,836871	11,413739	13,990723	16,568974	19,147226	21,725247
	NIVEL II	0	1,805998	3,612919	6,582601	9,292982	12,002902	14,713514	17,423319	20,133354	22,843620
GRADO 5	NIVEL I	0	1,885207	3,774795	6,875799	9,705281	12,538453	15,369434	18,200415	21,031972	23,863068
	NIVEL II	0	1,983209	3,968954	7,228490	10,204513	13,181113	16,157483	19,133852	22,110221	25,086590
GRADO 6	NIVEL I	0	2,081326	4,162536	7,583717	10,701670	13,824350	16,944148	20,067635	23,190661	26,313687
	NIVEL II	0	2,1766754	4,3536967	7,9330647	11,1996343	14,4648203	17,8708982	20,9998043	24,2672962	27,5345576

ANEXO III**Años 2012 y 2013****IMPORTE DIARIO EN CONCEPTO DE NOCTURNIDAD POR HORAYAÑOS DE PERMANENCIA**

AÑOS DE ANTIGÜEDAD		0	2	4	9	14	19	24	29	34	39
GRADO 1	NIVEL I	1,807835	1,863879	1,920025	2,141534	2,225856	2,309869	2,394498	2,478512	2,562218	2,646232
	NIVEL II	1,874841	1,930577	1,986826	2,218991	2,297370	2,381589	2,465602	2,550129	2,634552	2,718669
GRADO 2	NIVEL I	1,962339	2,021456	2,080061	2,317246	2,405358	2,493368	2,581583	2,669490	2,756885	2,844689
	NIVEL II	2,051680	2,113154	2,174218	2,422673	2,514269	2,606582	2,698587	2,789158	2,879729	2,970198
GRADO 3	NIVEL I	2,151473	2,215815	2,280055	2,540190	2,636499	2,733115	2,829321	2,926347	3,023270	3,120091
	NIVEL II	2,262945	2,330668	2,398391	2,671949	2,773790	2,875119	2,976550	3,078084	3,179823	3,281254
GRADO 4	NIVEL I	2,361815	2,433431	2,504126	2,789671	2,895815	3,001959	3,107694	3,213428	3,319061	3,424693
	NIVEL II	2,484045	2,558428	2,632401	2,933006	3,044274	3,155643	3,267013	3,378178	3,489445	3,601122
GRADO 5	NIVEL I	2,595517	2,673178	2,750840	3,064662	3,180540	3,297442	3,413730	3,530427	3,646612	3,763310
	NIVEL II	2,728402	2,809957	2,891717	3,221318	3,343855	3,466187	3,588622	3,711159	3,833492	3,955824
GRADO 6	NIVEL I	2,861390	2,946838	3,032696	3,378178	3,506965	3,637186	3,763822	3,891892	4,020064	4,148339
	NIVEL II	2,994173	3,084027	3,173573	3,535550	3,670075	3,804189	3,938612	4,073136	4,207456	4,341981

ANEXO IV**Años 2012 y 2013****IMPORTE DIARIO EN CONCEPTO DE NOCTURNIDAD POR HORAYAÑOS DE**



PERMANENCIA

AÑOS DE ANTIGÜEDAD		0	2	4	9	14	19	24	29	34	39
GRADO 1	NIVEL I	35,493405	37,268045	39,042684	44,726428	47,168261	49,831193	52,493819	55,156444	57,819274	60,482002
	NIVEL II	38,950474	40,672451	42,845542	48,840444	51,762488	54,684429	57,606575	60,528619	63,450868	66,372706
GRADO 2	NIVEL I	40,794271	42,833862	44,873760	51,152363	54,212722	57,273184	60,333543	63,394005	66,454466	69,514723
	NIVEL II	42,638068	44,769972	46,880257	53,464589	56,663161	59,862143	63,060715	66,259288	69,458167	72,657047
GRADO 3	NIVEL I	44,712494	46,948083	49,183672	56,065433	59,419738	62,773941	66,128349	69,483064	72,837165	76,191573
	NIVEL II	47,017241	49,367887	51,718739	58,955408	62,482557	66,009808	69,537263	73,064617	76,591561	80,118914
GRADO 4	NIVEL I	49,091256	51,546101	54,000536	61,556457	65,239134	68,922015	72,605000	76,287471	79,970558	83,653337
	NIVEL II	51,626734	54,208111	56,789284	64,735358	68,608603	72,481540	76,354580	80,227517	84,100557	87,973699
GRADO 5	NIVEL I	53,931480	56,628121	59,324557	67,625230	71,671318	75,717304	79,763187	83,809377	87,855158	91,901041
	NIVEL II	56,697279	59,532133	62,367191	71,093160	75,346823	79,600180	83,853638	88,107302	92,360556	96,613912
GRADO 6	NIVEL I	59,462872	61,389044	65,409211	74,561396	79,022328	83,483260	87,944090	92,405022	96,865954	101,326886
	NIVEL II	62,228466	64,930229	68,451538	78,029120	82,697525	87,365931	92,034336	96,702844	101,371044	106,039655

ANEXO V

Años 2013 y 2013

VALOR HORA EXTRAORDINARIA

		EUROS/DÍA
GRADO 1	NIVEL I	16,925723
	NIVEL II	17,417512
GRADO 2	NIVEL I	18,011756
	NIVEL II	18,667474
GRADO 3	NIVEL I	19,415403
	NIVEL II	20,153085
GRADO 4	NIVEL I	20,860032
	NIVEL II	21,761644
GRADO 5	NIVEL I	22,642765
	NIVEL II	



Andalucía

Sociedad Financiera y Minera, S.A. (Cementos Goliat)

BOP 71, 16 de abril del 2013

Página 53 de 53

	NIVEL II	23,575114
	NIVEL I	24,527955
GRADO 6		
	NIVEL II	25,562760

