

CONVENIO COLECTIVO FABRICA DE GADOR 2013 - 2016

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa HOLCIM ESPAÑA, S.A. - FÁBRICA DE GÁDOR, para los años 2013-2016, Código Convenio 04000672011987, suscrito con fecha 4 de abril de 2013, por la representación empresarial y por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía,

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

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

ACUERDA

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

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

Almería, 24 de abril de 2013.

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

TEXTO ARTICULADO CONVENIO COLECTIVO FABRICA DE GADOR 2013 - 2016

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

Ámbito Funcional y Personal.

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



Ámbito Temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, comenzando el 1º de enero de 2013 y terminando sus efectos el 31 de diciembre de 2016.

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma. A su vez, será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia; no obstante, las mejoras económicas derivadas de él, se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de Enero del 2013, las mejoras sociales, seguro colectivo, fondo de prestamos, etc. tendrán efectividad desde el día 1 del mes siguiente de la presentación ante la Autoridad Laboral para su homologación y publicación.

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

Artículo 2. Garantías Personales, Compensación y Absorción

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

Las disposiciones legales futuras que comporten una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad y cómputo anual superasen el nivel total de este Convenio, debiendo ser absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad, Legislación Aplicable y Cambio de Titularidad

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

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

El presente Convenio Colectivo se entiende completado en todo lo no previsto expresamente en el mismo por las disposiciones legales en vigor, y en especial



por el Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero, vigente en cada momento

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

El cambio de la titularidad en la Empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá, por si misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Todo cambio está obligado a notificarlo a los representantes legales de los trabajadores de la empresa.

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

Artículo 4. Organización del Trabajo

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

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

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

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

Artículo 5. Comisión Mixta

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

a) Composición:

La Comisión mixta estará compuesta por el Comité de Empresa y la





representación de la Dirección de Empresa.

b) Reunión:

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

c) Acuerdos:

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

d) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión mixta:

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

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

Artículo 6. Competencias de la Comisión Mixta

1º Las funciones específicas de la Comisión mixta serán:

a) La de interpretación del Convenio.

b) La de emisión de informes a la Autoridad Laboral y C.E.M.A.C en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión mixta.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

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

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

Artículo 7. Resolución Extrajudicial de Conflictos y Discrepancias

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

En este sentido, estarán supeditados a las actuaciones de mediación del SERCLA, o del Organismo análogo competente, los conflictos colectivos de interpretación, aplicación, o descuelgue del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 8. Jornada Laboral

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

Para el personal de Turno Rotativo:

1) 1.752 horas serán las fijadas en el cuadrante de Turno (calendarios laborales), cuadrándose la jornada en los 5 turnos, cada cinco años. Anexo 2.1 Cuadrante (turno rotativo) para el año 2013.

2) 40 horas de jornada flexible, de libre disposición por parte de la Empresa, que serán utilizadas con motivo de necesidades técnicas, productivas, u organizativas (incluidas actividades formativas y sustituciones por ausencias del personal). En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos legalmente, estableciéndose la posibilidad de realización de jornada superior a 8 horas diarias respetando el descanso entre jornadas establecido en la normativa aplicable. La realización de esta horas de jornada flexible será obligatoria para el trabajador. Las horas de jornada flexible se realizará preferentemente de lunes a viernes, si tuviera que realizarse los sábados, domingos o festivos, computarán con el criterio 2 x 1. La realización de las horas de jornada flexible se comunicará al trabajador con 48 horas de antelación, salvo que el trabajador acepte realizarla sin dicho preaviso.

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

Su jornada efectiva anual es de 1.792 horas trabajadas y se fijarán en su calendario laboral en horario de lunes a viernes a razón de 8 horas diarias.

Desglose:	
Días del año	365
Domingos	-52

Sábados	-52
Festivos	-14
Vacaciones	-23
Total Días	224
Total Horas Trabajo Efectivo	1792

Jornada irregular:

Respecto a la introducción de la jornada irregular en el Convenio Colectivo según lo establecido en el Ley 3/2012 de 6 de julio, ambas partes acuerdan que la jornada irregular será del 10% de la jornada de trabajo y para su realización se tendrá que comunicar al trabajador con 48 horas de antelación.

El horario de trabajo es el que se establece en el anexo 2

Sistema de turnos:

Permanecerán en turno rotativo los siguientes puestos de trabajo que serán ocupados por 5 trabajadores: Estos puestos son los siguientes: 1 Jefe de Turno, 1 Operador de Sala, 2 Operadores de Cemento, 1 Analista de laboratorio. Respecto a los Eléctricos de Turno, pasarán a jornada de mañana una vez que los trabajadores que asumirán los trabajos eléctricos correspondientes al turno estén capacitados para la realización de dichas tareas.

El personal de Turno Rotativo que por razones de esta reestructuración, salgan del mismo, seguirán percibiendo como complemento "ad personam" mensualmente, los pluses medios anualizados y divididos entre 12 meses del valor actual.

El personal de turno consumirá el bocadillo dentro del tiempo de la jornada laboral, sin que ello suponga interrupción del trabajo o abandono del puesto.

El sustituto del turno, en jornada nocturna o ciclos incompletos, siempre que al día siguiente, le corresponda trabajar en jornada continuada o turno de mañana, tendrá que descansar, como mínimo doce horas. La empresa le computará como horas trabajadas esa jornada, no siendo así, si, dicho día siguiente, fuese día de descanso, en salida de jornada nocturna. Esta aplicación se realizará siempre que no sea por sustituciones programadas.

El trabajador que sea requerido por llamada no programada por la empresa para la realización de horas extraordinarias en día de descanso, sábado, domingo o festivo, cobrará el importe de las horas extraordinarias realizadas más el importe del plus de llamada de 49,8 €/día. Se entiende por llamada programada aquella que se avisa con 10 días de antelación y deberá especificarse el motivo de su realización.



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

Artículo 9. Sustituciones

El personal de turno siempre será sustituido.

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

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

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

Artículo 10. Jornada de Trabajo Navidad

Los trabajadores de fábrica que por necesidad tengan que permanecer en fábrica las noches del 24 y 31 de diciembre, tendrán derecho a una gratificación según anexo 3.3, en concepto de cena de Navidad.

Artículo 11. Clasificación Profesional

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

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

CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES			
Grupo Profesional	DIVISION FUNCIONAL		
	Técnicos	Empleados	Operarios
2		Panelista	
3	Técnico de Mantenimiento Supervisor	Encargado	
4		Gestor Documental Analista Laboratorio	Operador de Cemento Operador Mecánico Operador Eléctrico
5		Administración Basculista	
6		Almacenero	Operador de Limpieza Auxiliar de Cemento



Grupo Profesional, Puestos y Niveles:

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

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

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

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

Nivel Básico = Básico

Nivel Medio = Medio + Básico

Nivel Alto = Alto + Medio + Básico

El listado no exhaustivo de competencias, niveles, áreas de conocimiento y titulaciones para cada puesto de trabajo se encuentran incluidas en el Acta de Negociación de fecha 9 de noviembre de 2012 y 01 de marzo de 2012 que damos aquí por reproducidas.

Comisión de Seguimiento:

Con la finalidad de facilitar la información sobre la aplicación del sistema de encuadramiento y promoción profesional se constituye la Comisión de Seguimiento, órgano consultivo, de composición mixta, integrada por el Comité



de Empresa y la Dirección de Fábrica. Esta Comisión tendrá que ser informada por la Dirección de Fábrica, previamente a los cambios que se introduzcan en cuanto a los conocimientos exigibles a cada Grupo Profesional y para el cambio de asignación de un empleado de un Nivel a otro.

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

Tabla de Grupos, Puestos y Niveles:

GRUPO	PUESTOS	NIVELES
G		Grupo 6 Niv alto
R		Grupo 6 Niv medio
U	Operador de limpieza	Grupo 6 Niv basico
P	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv. 0 Año 2
O		Grupo 6 Niv. 0 Año 1
6		
G		Grupo 5 Niv alto
R		Grupo 5 Niv medio
U	Administracion	Grupo 5 Niv basico
P	Bascula	Grupo 5 Niv. 0 Año 2
O	Almacenero	Grupo 5 Niv. 0 Año 1
5		
	Analista lab / Gestor Doc	GR 4 OP Electrico Niv alto
G	Operador Produccion	GR 4 OP Mecanico Niv alto
R	Operador Mecanico	GR 4 OP Cmto RH Niv alto
U	Operador electrico	GR 4 An.Lab / GD Niv alto
P		GR 4 Niv medio
O		GR 4 Niv basico
	Comun Grupo 4	Grupo 4 Niv. 0 Año 2
4		Grupo 4 Niv. 0 Año 1
G		Grupo 3 Niv alto
R	Tecnico de Mantenimiento	Grupo 3 Niv medio
U	Supervisor	Grupo 3 Niv basico
P	Encargado	Grupo 3 Niv. 0 Año 2
O		Grupo 3 Niv. 0 Año 1
3		
G		Grupo 2 Panel Niv alto
R		Grupo 2 Panel Niv medio
U		Grupo 2 Panel Niv basico
P	Panelista	Grupo 2 Niv. 0 Año 2

0		Grupo 2 Niv. 0 Año 1
2		

Artículo 12. Estructura Salarial y Salarios

La estructura salarial del presente convenio colectivo se establece en las siguientes tablas, cuyos valores no sufrirán variación en la vigencia del convenio actual.

Tablas Salariales

GRUPO 6		Grupo 6 Niv alto	21.000	7.000
		Grupo 6 Niv medio	16.000	7.000
	Operador de limpieza	Grupo 6 Niv basico	13.000	7.000
	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv. 0 Año 2	11.000	7.000
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	9.900	7.000
GRUPO 5		Grupo 5 Niv alto	23.000	7.000
		Grupo 5 Niv medio	18.000	7.000
	Administracion	Grupo 5 Niv basico	15.000	7.000
	Bascula	Grupo 5 Niv. 0 Año 2	13.000	7.000
	Almacenero	Grupo 5 Niv. 0 Año1	11.700	7.000
GRUPO 4	Analista lab / Gestor Doc	GR 4 OP Electrico Niv alto	28.500	7.000
	Operador Produccion	GR 4 OP Mecanico Niv alto	27.500	7.000
	Operador Mecanico	GR 4 OP Cmto RH Niv alto	26.500	7.000
	Operador electrico	GR 4 An.Lab / GD Niv alto	25.500	7.000
		GR 4 Niv medio	22.000	7.000
		GR 4 Niv basico	19.000	7.000
	Comun Grupo 4	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	15.000	7.000
	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	13.500	7.000	
GRUPO 3		Grupo 3 Niv alto	34.000	7.000
	Tecnico de Mantenimiento	Grupo 3 Niv medio	24.000	7.000
	Supervisor	Grupo 3 Niv basico	20.000	7.000
	Encargado	Grupo 3 Niv. 0 Año 2	16.000	7.000
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	14.400	7.000
GRUPO 2		Grupo 2 Panel Niv alto	35.500	7.000
		Grupo 2 Panel Niv medio	27.000	7.000
		Grupo 2 Panel Niv basico	21.000	7.000
	Panelista	Grupo 2 Niv. 0 Año 2	17.000	7.000
		Grupo 2 Niv. 0 Año1	15.300	7.000

Los trabajadores que se incorporen a centro en la Fábrica a partir de la firma de este Convenio se le aplicarán los grupos profesionales, estructura salarial y los salarios contemplados en esta tabla.

El Nivel 0 año 1 corresponde al primer año de experiencia en el puesto. El Nivel 0

año 2 corresponde al segundo año de experiencia en el puesto.

Los salarios establecidos en esta tabla serán los máximos a cobrar por el personal de nueva incorporación en cada una de las agrupaciones de conceptos (salario fijo y variable). Los trabajadores fijos existentes en la Fábrica antes del 27 de abril de 2010 serán asignados al nivel máximo de cada grupo.

El salario fijo se dividirá en 14 pagas, 12 ordinarias (Salario Base) y 2 extraordinarias (Pagas Extras).

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

Las promociones se realizarán conforme al Sistema de Clasificación pactado.

Artículo 12.

Salario Base:

Es la retribución fijada por grupos profesionales y sus correspondientes niveles detallados en el Anexo 3.

Pagas Extraordinarias:

Se definen dos pagas extras: Verano y Navidad por los importes señalados en la tabla anexa .

Paga de Verano: Se abonará el día 30 de Junio y su período de devengo es del 01/01/AA al 30/06/AA.

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

El pago de las pagas extras se efectuará en el mismo recibo del mes en que se abonan.

La tabla de salario base y pagas extras por niveles se encuentra en los Anexos 3 y 3.1

Complemento personal (Plus Ad Personam):

Dentro del plan de Viabilidad de la Fábrica de Gádor de 27 de abril de 2010 acordado con la representación legal de los trabajadores, se introdujeron cambios que afectaron a la regulación que se establecía en el Convenio Colectivo vigente en ese momento, y que afectaba a diversas materias, entre ellas, la modificación de la estructura salarial y la cuantía de algunos de los conceptos que integraba esa nueva estructura salarial, incorporándose al Convenio Colectivo.

Lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acta Final de Acuerdos de fecha 26 de noviembre de 2012 y las Actas referidas en el acuerdo primero.

Para compensar o neutralizar dicha variación se ha reconocido a los empleados que se encontraban en alta en el momento de la firma de dicho acuerdo de viabilidad, es decir al 27 de abril de 2010, un complemento personal, cuya cuantía es la diferencia económica existente entre la retribución salarial fija que venían percibiendo, y el nuevo salario fijo resultante de aplicar los nuevos importes y conceptos salariales. Dicho complemento salarial tiene el carácter de condición más beneficiosa, y no será absorbible ni compensable con las futuras revisiones que se establezcan con carácter general a través de Convenio Colectivo o acuerdo colectivo.

Artículo 13. Complemento Personal: Antigüedad Consolidada

Por Acuerdo Colectivo de 27 de abril de 2010, que damos aquí por reproducido, y ratificado a través del Acta de 19 de noviembre de 2012, suscrito por la Dirección de la Compañía con la representación de los trabajadores, se procedió a la supresión del complemento de antigüedad previsto en los anteriores convenios colectivos.

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

Artículo 14. Horas Extraordinarias

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

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

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



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

Si dentro de ésta se encuentran varias de su jornada siguiente se considerarán como trabajadas. No obstante, cuando la jornada se prolongue hasta las 0 horas el día siguiente serán de descanso retribuido, considerándose a todos los efectos como trabajado. En defecto de esta fórmula se actuará tal y como viene haciéndose en la actualidad. La prolongación hasta las 0 horas se considerará para personal de jornada continuada. Las horas extraordinarias, tomando en consideración la globalidad del Convenio, se fijan en los valores de anexo 3.2

Se acuerda la nueva tabla de horas extraordinarias donde se establecen los importes por hora, siguiendo la nueva estructura de puestos y grupos profesionales. Anexo 3.2

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

Artículo 15. Complemento por Enfermedad

En las bajas producidas por I.T. se complementará desde el primer día hasta alcanzar las remuneraciones fijas que hubiera devengado el trabajador en el mes de la baja, más la cuantía correspondiente a la prima de producción que se hubiera devengado de haberse encontrado en alta.

También se complementará al 100 % la Prima de AFR,s anual.

Artículo 16. Diálogo. Compensación Variable. Desempeño por Objetivos

En función a la política de compensación variable de la compañía, se acuerda la implementación a partir del 01.01.2013 del sistema Diálogo a nivel de todos los empleados con los que hasta ahora no se gestionaba, como un proceso de gestión del desempeño y de desarrollo de empleados para apoyar el desempeño del negocio hacia el futuro.

El Proceso de Diálogo como proceso estructurado de comunicación entre supervisor y colaborador, comprenderá la evaluación del desempeño a través de competencias técnicas y de liderazgo, la fijación de objetivos bajo las reglas SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, realistas y limitado en el tiempo, las tareas críticas y los PDI,s ó planes de desarrollo individual del empleado.

Objetivos:





Se establecen objetivos de Compañía , objetivos de Fábrica, Objetivos De Equipo/Departamento y objetivos individuales, bajo la siguiente distribución :

10% Objetivos de Seguridad (trasladado por la compañía)

30% Objetivos de Fábrica

35% Objetivos de Departamento

25% Objetivos individuales

Competencias de liderazgo:

Son un conjunto de comportamientos observables que están relacionadas con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta.

Competencia Técnicas/tareas críticas:

Son aquellas habilidades específicas que desarrolla el trabajador y que están implicadas en el correcto desempeño de las tareas y funciones más técnicas y específicas del puesto de trabajo que está ocupando. Vinculadas a las competencias definidas anteriormente.

Plan de Desarrollo Individual:

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

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

Fases del sistema de Gestión Diálogo:





Las fases del sistema de gestión diálogo son: Fase inicial de fijación de Objetivos, Fase de revisión del progreso y fase final de evaluación del desempeño.

Normas sobre funcionamiento:

- La fase inicial de fijación de objetivos se limita del 1 de Enero al 31 de Marzo.
- La fase de Revisión de progreso comprende del 1 de Julio al 31 de Agosto.
- La fase final de evaluación desde el 1 de Diciembre al 31 de Enero.
- El abono del importe del bonus por consecución de objetivos, en caso de cumplimiento de los mismos, se realiza en nómina de Marzo <(año siguiente).

Fases del proceso:

Fase de fijación de objetivos:

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

Fase de revisión del progreso:

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

Fase de Evaluación:

- La Dirección de Fábrica informa al comité sobre el resultado final de los



objetivos de Fábrica y por departamentos.

- Los supervisores individualmente con cada empleado verifican competencias, tareas críticas, objetivos individuales y realizan el plan de desarrollo individual de cada empleado para el próximo año.

En cualquiera de las fases del proceso y en cualquiera de las discrepancias sobre el mismo (objetivos, competencias, tareas críticas, PDI,s, resuelve el supervisor del supervisor y en última instancia la Dirección.

Dinámica del Proceso: La reuniones de Diálogo se realizarán por entrevistas individuales, utilizando el modelo que diseñe la compañía al efecto en cada momento. Modelo a efectos de referencia según Anexo ()

Sobre implementación de objetivos de Diálogo:

Las partes acuerdan establecer como primera aproximación al proceso de Diálogo, objetivos de cumplimiento sobre % de cantidad fijada.

Se acuerda por ambas partes la siguiente distribución de % sobre objetivos:

10% Objetivos de Seguridad (trasladado por la compañía)

30% Objetivos de Fábrica

35% Objetivos de Departamento

25% Objetivos individuales

Se acuerda por ambas partes la siguiente distribución de cumplimiento de objetivos:

1) Cumplimiento de objetivos 90%	80% sobre importe
2) Cumplimiento de objetivos 100%	100% sobre importe
3) Cumplimiento de objetivos 110%	120% sobre importe

Se acuerda por ambas partes las siguientes cantidades condicionadas al cumplimiento de objetivos detallado en los párrafos anteriores:

80% 1.200 € consecución del 90 % de los objetivos

100% 1.500 € consecución del 100% de los objetivos

120% 1.800 € consecución del 110% de los objetivos



Desglose:

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

Artículo 17. Prima de Producción

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

Se acuerda pasar a retribución fija el importe correspondiente a las primeras 300.000 t. de Clinker. Como consecuencia de ello, se sumará al resto de retribuciones fijas el importe de 4.206 € brutos por trabajador al año. Es decir, $300 \times 14,02 = 4.206.-$

A partir de las 300.000 t. anuales se abonará una prima mensual a cuenta denominada Prima de producción Variable a cuenta (PPVC), cuya cantidad se calculará en función de las toneladas de producción de clinker mensual.

De esta manera, los trabajadores percibirán mensualmente la PPVC que corresponda, en función de las toneladas de clinker que excedan mensualmente de 25.000 t. (300.000 t. /12 meses) a razón de 14,02 euros por cada 1.000 tn. Dicha prima se abonará en el mes siguiente a su devengo

Al final del ejercicio anual, se procederá a la regularización de la PPVC percibida por cada trabajador a lo largo del año, de conformidad con las siguientes condiciones:

- Se calculará la prima de producción variable (PPV) correspondiente a cada trabajador en función del número de toneladas producidas a lo largo del año que excedan de 300.000 t.
- Se procederá a regularizar la PPVC percibida por cada trabajador con la PPV correspondiente, abonando el defecto o, en su caso, compensando el exceso, según los casos.
- El defecto de PPV se abonará al trabajador en la nómina del mes de enero del año siguiente al de su generación a través del concepto denominado Regularización Prima Clinker.
- El exceso de PPV se compensará en la nómina del mes de enero del año siguiente al de su generación con cargo al concepto salarial Regularización Prima Clinker.

Artículo 18. Prima por Sustitución de Combustibles Tradicionales

Se establece una prima anual por el cumplimiento de los objetivos de ahorro en la utilización de combustibles no renovables tradicionales. La Prima anual se conseguirá por alcanzar unos objetivos de sustitución de combustibles procedentes de energías no renovables que supere el 8% (TSR>8%). El importe anual se establece en el Anexo 3.3.

Dicho premio extraordinario se abonará una vez realizado el cierre del mes de diciembre, a todos los trabajadores fijos de plantilla de alta al 31 de Diciembre, En el caso de aquellos trabajadores que se hayan incorporado como personal fijo de plantilla a lo largo del año se le abonará la parte proporcional.

Artículo 19. Pluses de Turno (Plus de Nocturnidad, Plus de Navidad y Plus Festivo)

Pluses de Turno. Respecto a los puestos sujetos actualmente a turno rotativo, es decir, Operadores de Cemento, Analistas de Laboratorio , Panelistas y Operadores Eléctricos, hasta que este puesto deje de estar a turno rotativo, cobrarán conforme a los niveles que a continuación se establecen , desapareciendo para el resto de los puestos que no están a turno rotativo.

Nuevos Puestos	Nivel retributivo actual	Pluses Afectados
Panelista	Nivel I	Pluses de Nocturnidad
Operador de Cemento, Analista Laboratorio, Operador Eléctrico	Nivel V	Plus de Navidad y Plus Festivo

Los cálculos de los Pluses se realizarán conforme a la siguiente tabla:



Resumen	Plus Nocturno	Plus Navidad	Plus Festivo		
	importe día	importe día	importe V	importe F	Total Festivo por hora
Grupo 2	13,38	115,46	24,94	4,86	29,80
Grupo 4	10,75	115,46	20,50	4,86	25,36

Se abonará Plus de Navidad a cada uno de los trabajadores a turno rotativo que trabajen los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

Se abonará Plus de Turno Festivo, por coincidencia de turno con Fiesta Legal, (máxima 14 fi estas en el año), sólo para el personal de turno que trabaje ese día.

Se abonará Plus de Nocturnidad al personal de jornada de Turno Rotativo que realice jornada nocturna (de 22 horas a 06 horas).

Artículo 20. Dietas

Se abonarán según el anexo 3.3 para los trabajadores que se desplacen temporalmente por motivos empresariales.

Artículo 21. Vacaciones

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

La elección del periodo de vacaciones se efectuará por un sistema rotativo de elección de fechas que se iniciará por los más antiguos de las distintas secciones y servicios, respetándose los posibles acuerdos internos de los trabajadores y las necesidades del proceso productivo.

En caso de interrupción, adelanto o atraso de las vacaciones del trabajador, a criterio de la Empresa, los días que el trabajador trabaja, alterando sus vacaciones, los cobrará y disfrutará, de sus días de vacaciones, en otra fecha con la compensación del Anexo 3.3, siempre que el hecho se produzca con una notificación inferior a los 30 días y con un tope de pago de 10 días de salario.

Artículo 22. Permisos

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

Artículo 23. Bolsa de Vacaciones



Se abonará una bolsa de vacaciones según, se detalla en el anexo número 3.3, a cada uno de los trabajadores que disfruten las vacaciones anuales retribuidas fuera del periodo de tiempo comprendido entre el uno de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Las compensaciones económicas que puedan corresponder serán prorrateadas en función a los días disfrutados fuera de este periodo.

Artículo 24. Seguro Colectivo

El Seguro Colectivo para todos los trabajadores fijos de plantilla de este Centro, y para la vigencia del Convenio, estará constituido por los siguientes importes y coberturas:

Concepto	Importes
Fallecimiento por muerte por cualquier causa	57.000 €
Fallecimiento por Accidente Laboral en Centro Trabajo	70.000 €
Invalidez Permanente Total	80.000 €
Invalidez Permanente Absoluta	55.000 €

Entrará en vigor a partir de la fecha de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a cuyos efectos la Empresa suscribirá la correspondiente actualización de póliza.

Artículo 25. Fondo Prestamos

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

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

Artículo 26. Reconocimiento Médico Anual

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

Se entenderá por reconocimiento médico el que se determine por los protocolos establecidos por el Servicio de Vigilancia de la Salud en relación con el puesto de



trabajo.

La determinación del centro médico que practique el reconocimiento será competencia exclusiva de HOLCIM ESPAÑA, S.A.

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

Artículo 27. Premios por Baja Voluntaria

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

- A los 59 años: dieciocho mensualidades
- A los 60 años: trece mensualidades.
- A los 61 años once mensualidades.
- A los 62 años diez mensualidades.
- A los 63 años nueve mensualidades.
- A los 64 años siete mensualidades.
- A los 65 años seis mensualidades.

Las mensualidades serán el resultado de dividir el salario total anual entre 12 meses.

Artículo 28. Contratación de Personal

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

Artículo 29. Programa de Seguridad en el Trabajo

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

Artículo 30. Equipos de Protección



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

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

- Dos trajes de trabajo general. Casco de protección, guantes, tapones auditivos, gafas anti-polvo y las que la legislación y el trabajo consideren necesarias.
- Botas de seguridad o zapatos, a elección del trabajador, las necesarias, unas de verano y otras de invierno, que se cambiarán con la entrega de la vieja. Dos batas y un traje, previa entrega del viejo, para personal de laboratorio.
- Chaqueta y botas de agua y anorak, cada tres inviernos. Si en el transcurso de los tres años, se deteriora alguna de estas prendas, se cambiará por la entrega de la vieja.
- Los equipos específicos, para trabajos especiales, serán los que se indiquen en Evaluación de Riesgos.
- Los locales de trabajo como talleres, cuadro control, oficinas, laboratorios, etc. cumplirán estrictamente lo dispuesto en cuanto a alumbrado, temperatura, nivel de ruidos y ambiente.

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

Artículo 31. Derechos de Representación

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

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

Cuando la representación de la empresa convoque a los miembros del Comité de Empresa a una reunión, y dichos miembros se encuentren en descanso, a las horas de negociación se adicionará 30 minutos, compensándose todas ellas con



descansos compensatorios a razón de 2 x 1.

Artículo 32. Fondo Social del Comité

Se establece un fondo social gestionado por el Comité de Empresa de 2.300 € para el año 2.013. y sucesivos.

Artículo 33. Plus de Reparación Mayor

Por cambio de refractario, horno, molino, etc extensible este a la totalidad del personal del convenio y por una vez al año y en el mes de reparaciones abonara a dichos trabajadores por un importe según anexo 3.3 para el año 2013 a 2016.

Artículo 34. Premio por 25 años en la Empresa

El premio de Antigüedad que según el anexo 3.3 se abonara al cumplirse los 25 años de antigüedad en al Empresa y por una sola vez. Dicho abono se efectuara el mes siguiente a la fecha en que se cumplan los 25 años.

Artículo 35. Plan de Igualdad

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

Anexo 1: Grupos profesionales y puestos de trabajo

G.Profesionales	Puestos de trabajo
G R U P O 6	Operador de limpieza Auxiliar cemento
G R U P O 5	Administración Bascula Almacenero

G R U P O 4	Analista lab / Gestor Doc Operador Producción Operador Mecánico Operador Eléctrico
G R U P O 3	Técnico de Mantenimiento Supervisor Encargado
G R U P O 2	Panelista

Anexo 2: Horarios y Jornadas Jornada Continuada:

Jornada de 8 horas	De 7,00 h. a 15,00 h
--------------------	----------------------

Turno Rotativo:

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

Operadores Mecánicos:

Jornada de 8 horas	De 7,00 h. a 15,00 h
--------------------	----------------------

Operador de Cemento (Ensacadora):

Turno de Mañana 8 h	Operador de Cemento	De 06,00 h. a 14,00 h
---------------------	---------------------	-----------------------



Turno de Tarde 8 h	Operador de Cemento	De 14,00 h. a 22,00 h
--------------------	---------------------	-----------------------

Expediciones:

Jornada de Mañana	De 6,00 h a 14,00 h
Jornada de Tarde	De 14,00 h. a 22,00 h

Trabajador Adicional:

Jornada de 8 h.	De 07,00 h a 15,00 h ó 06,00 h. a 14,00 h
-----------------	---

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

2.1: Calendario Turno Rotativo año 2013.





G. PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL	SALARIO BASE ANUAL
G R U P O 6	Operador de limpieza Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	18000
		Grupo 6 Niv medio	13714,29
		Grupo 6 Niv basico	11142,86
		Grupo 6 Niv. 0 Año 2	9428,57
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	8485,71
			SALARIO BASE ANUAL
G R U P O 5	Administracion Bascula Almacenero	Grupo 5 Niv alto	19714,29
		Grupo 5 Niv medio	15428,57
		Grupo 5 Niv basico	12857,14
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	11142,86
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	10028,57
			SALARIO BASE ANUAL
G R U P O 4	Analista lab / Gestor Doc Operador Produccion Operador Mecanico Operador electrico	GR 4 OP Electrico Niv alto	24428,57
		GR 4 OP Mecanico Niv alto	23571,43
		GR 4 OP Cmto RH Niv alto	22714,29
		GR 4 An.Lab / GD Niv alto	21857,14
	Comun Grupo 4	GR 4 Niv medio	18857,14
		GR 4 Niv basico	16285,71
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	12857,14
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	11571,43
			SALARIO BASE ANUAL
G R U P O 3	Tecnico de Mantenimiento Supervisor Encargado	Grupo 3 Niv alto	29142,86
		Grupo 3 Niv medio	20571,43
		Grupo 3 Niv basico	17142,86
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	13714,29
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	12342,86
			SALARIO BASE ANUAL
G R U P O 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	30428,57
		Grupo 2 Panel Niv medio	23142,86
		Grupo 2 Panel Niv basico	18000,00
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	14571,43
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	13114,29

Anexo 3.1: Pagas Extraordinarias.

G. Profesionales	Puestos de trabajo y Niveles		PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
G R U P O 6	Operador de limpieza Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	1500	1500
		Grupo 6 Niv medio	1142,86	1142,86
		Grupo 6 Niv basico	928,57	928,57
		Grupo 6 Niv. 0 Año 2	785,71	785,71
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	707,14	707,14
			PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
G R U P O 5	Administracion Bascula Almacenero	Grupo 5 Niv alto	1642,86	1642,86
		Grupo 5 Niv medio	1285,71	1285,71
		Grupo 5 Niv basico	1071,43	1071,43
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	928,57	928,57
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	835,71	835,71
			PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
G R U P O 4	Analista lab / Gestor Doc Operador Produccion Operador Mecanico Operador electrico	GR 4 OP Electrico Niv alto	2035,71	2035,71
		GR 4 OP Mecanico Niv alto	1964,29	1964,29
		GR 4 OP Cmto RH Niv alto	1892,86	1892,86
		GR 4 An.Lab / GD Niv alto	1821,43	1821,43
	Comun Grupo 4	GR 4 Niv medio	1571,43	1571,43
		GR 4 Niv basico	1357,14	1357,14
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	1071,43	1071,43
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	964,29	964,29
			PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
G R U P O 3	Tecnico de Mantenimiento Supervisor Encargado	Grupo 3 Niv alto	2428,57	2428,57
		Grupo 3 Niv medio	1714,29	1714,29
		Grupo 3 Niv basico	1428,57	1428,57
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	1142,86	1142,86
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	1028,57	1028,57
			PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
G R U P O 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	2535,71	2535,71
		Grupo 2 Panel Niv medio	1928,57	1928,57
		Grupo 2 Panel Niv basico	1500,00	1500,00
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	1214,29	1214,29
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	1092,86	1092,86

Anexo 3.2: Horas Extraordinarias

			Hex 1	Hex 2	hex 3
Operador de limpieza	Operador limpieza	Grupo 6 Niv alto	16,00	17,50	18,00
	Operador limpieza	Grupo 6 Niv medio	16,00	17,50	18,00
	Operador limpieza	Grupo 6 Niv basico	16,00	17,50	18,00
	Operador limpieza	Grupo 6 Niv. 0 Año 2	15,00	17,00	17,50
	Operador limpieza	Grupo 6 Niv. 0 Año 1	15,00	17,00	17,50
Auxiliar cemento	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	16,00	17,50	18,00
	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv medio	16,00	17,50	18,00
	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv basico	16,00	17,50	18,00
	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv. 0 Año 2	15,00	17,00	17,50
	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv. 0 Año 1	15,00	17,00	17,50



Administración	Bascula	Grupo 5 Niv alto	18,58	20,00	20,50	
	Bascula	Grupo 5 Niv medio	18,58	20,00	20,50	
	Bascula	Grupo 5 Niv basico	18,58	20,00	20,50	
	Bascula	Grupo 5 Niv. 0 Año 2	16,00	18,00	18,50	
	Bascula	Grupo 5 Niv. 0 Año 1	16,00	18,00	18,50	
	Almacenero	Grupo 5 Niv alto	18,58	20,00	20,50	
	Almacenero	Grupo 5 Niv medio	18,58	20,00	20,50	
	Almacenero	Grupo 5 Niv basico	18,58	20,00	20,50	
	Almacenero	Grupo 5 Niv. 0 Año 2	16,00	18,00	18,50	
	Almacenero	Grupo 5 Niv. 0 Año 1	16,00	18,00	18,50	
	Bascula	Administración	Grupo 5 Niv alto	18,58	20,00	20,50
		Administración	Grupo 5 Niv medio	18,58	20,00	20,50
		Administración	Grupo 5 Niv basico	18,58	20,00	20,50
		Administración	Grupo 5 Niv. 0 Año 2	16,00	18,00	18,50
	Almacenero	Administración	Grupo 5 Niv alto	18,58	20,00	20,50
		Administración	Grupo 5 Niv medio	18,58	20,00	20,50
Administración		Grupo 5 Niv basico	18,58	20,00	20,50	
Administración		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	16,00	18,00	18,50	
Operador electrico Operador Mecanico Operador de cemento Analista lab / Gestor Doc Capataz - Encargado Expedicion - Encargado Sos Auxiliares	Operador Electrico	Grupo 4 Nivel Alto	18,58	20,00	20,50	
	Operador Electrico	Grupo 4 Niv medio	18,58	20,00	20,50	
	Operador Electrico	Grupo 4 Niv basico	18,58	20,00	20,50	
	Operador Electrico	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50	
	Operador Electrico	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50	
	Operador Mecanico	Grupo 4 Nivel Alto	17,43	19,72	20,04	
	Operador Mecanico	Grupo 4 Niv medio	17,43	19,72	20,04	
	Operador Mecanico	Grupo 4 Niv basico	17,43	19,72	20,04	
	Operador Mecanico	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50	
	Operador Mecanico	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50	
	Operador Cemento	Grupo 4 Nivel Alto	17,43	19,72	20,04	
	Operador Cemento	Grupo 4 Niv medio	17,43	19,72	20,04	
	Operador Cemento	Grupo 4 Niv basico	17,43	19,72	20,04	
	Operador Cemento	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50	
	Operador Cemento	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50	
	Operador Cmto Exp	Grupo 4 Nivel Alto	19,46	20,95	21,46	
	Operador Cmto Exp	Grupo 4 Niv medio	19,46	20,95	21,46	
	Operador Cmto Exp	Grupo 4 Niv basico	19,46	20,95	21,46	
	Operador Cmto Exp	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50	
	Operador Cmto Exp	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50	
	Operador Cmto Scios Aux	Grupo 4 Nivel Alto	19,46	20,95	21,46	
	Operador Cmto Scios Aux	Grupo 4 Niv medio	19,46	20,95	21,46	
	Operador Cmto Scios Aux	Grupo 4 Niv basico	19,46	20,95	21,46	
	Operador Cmto Scios Aux	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50	
	Operador Cmto Scios Aux	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50	
	Comun Grupo 4	Gestor Docum	Grupo 4 Nivel Alto	17,43	19,72	20,04
		Gestor Docum	Grupo 4 Niv medio	17,43	19,72	20,04
		Gestor Docum	Grupo 4 Niv basico	17,43	19,72	20,04
		Gestor Docum	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50
		Gestor Docum	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50
		Analista Laboratorio	Grupo 4 Nivel Alto	19,46	20,95	21,46
		Analista Laboratorio	Grupo 4 Niv medio	19,46	20,95	21,46
		Analista Laboratorio	Grupo 4 Niv basico	19,46	20,95	21,46
		Analista Laboratorio	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50
		Analista Laboratorio	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50
		Analista Turno	Grupo 4 Nivel Alto	17,43	19,72	20,04
		Analista Turno	Grupo 4 Niv medio	17,43	19,72	20,04
		Analista Turno	Grupo 4 Niv basico	17,43	19,72	20,04
		Analista Turno	Grupo 4 Niv. 0 Año 2	17,00	19,00	19,50
		Analista Turno	Grupo 4 Niv. 0 Año 1	17,00	19,00	19,50
Encargado - Encargado Admon - Encargado Mantenimiento		Encargado	Grupo 3 Niv alto	19,69	21,64	21,96
		Encargado	Grupo 3 Niv medio	19,69	21,64	21,96
		Encargado	Grupo 3 Niv basico	19,69	21,64	21,96
		Encargado	Grupo 3 Niv. 0 Año 2	18,00	20,00	20,50
		Encargado	Grupo 3 Niv. 0 Año 1	18,00	20,00	20,50
Panelista	Operador Sala/Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	20,53	22,10	24,94	
	Operador Sala/Panelista	Grupo 2 Panel Niv medio	20,53	22,10	24,94	
	Operador Sala/Panelista	Grupo 2 Panel Niv basico	20,53	22,10	24,94	
	Operador Sala/Panelista	Grupo 2 Niv. 0 Año 2	19,00	21,00	22,00	
	Operador Sala/Panelista	Grupo 2 Niv. 0 Año 1	19,00	21,00	22,00	

Anexo 3.3: Valores recogidos en el articulado del Convenio



Valores recogidos en el articulado del Convenio					Valor
Artículo 10	Bolsa y Cena de Días de Navidad				115,46
Artículo 17	Producción (Precio 1000 tn). A partir de las primeras 300.000 tn				14,02
Artículo 18	Prima anual sustitución combustibles fósiles. (TSR > 8%)				830,57
Artículo 19	Plus Nocturno, Plus de Navidad y Plus Festivo:				
	Plus Nocturno	Plus Navidad	Plus Festivo		
	Importe día	Importe día	Importe V	Importe F	Total Festivo por hora
Grupo 2	13,38	115,46	24,94	4,86	29,80
Grupo 4	10,75	115,46	20,50	4,86	25,36
Artículo 20	Dietas:				
		Grupo Prof. 2 y 3			77,13
		Grupo Prof. 4 y 5			64,25
		Grupo 6			57,93
Artículo 21	Vacaciones:				
		Desfase período Euros/Día			24,36
		Interrupción			163,6
Artículo 23	Bolsa de Vacaciones				235,22
Artículo 33	Plus Reparación Mayor				52,56
Artículo 34	Premio por 25 años en la Empresa				525,56

Anexo 3.4.- Modelo de referencia Diálogo



MODELO DIALOGO DE REFERENCIA

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

1.- Objetivos del Area del Evaluador

--

2.- Desempeño

2.2.- Objetivos

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

2.2.- Competencias Técnicas

Puestos:	Nivel Puesto	xxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxxx	xxxxxxxxx



2.3.- Competencias de Liderazgo

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	

3.- Plan de Desarrollo Individual

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

4.- Comentarios

4.1.- Comentarios del Colaborador

	Anual	Fecha
--	-------	-------

4.2.- Comentarios del Supervisor

	Anual	Fecha
--	-------	-------

4.3.- Comentarios del Supervisor del Supervisor

	Anual	Fecha
--	-------	-------

5.- Verificación Global

--	--

