Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958 Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el **«Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo»,** en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, **por el órgano competente de la Administración anunciante,** o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del **Convenio Colectivo de la empresa Holcim (España), S.A.,** número de Código de Convenio 45000092011981, suscrito, de una parte, por dos representantes de la empresa y de otra, por representantes de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores, firmado el 13 de diciembre de 2012 y presentado ante este Organismo el día 10 de enero de 2013, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1.040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012, por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este servicio periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del Texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 12 de junio de 2013.-El Coordinador Provincial de Empleo y Economía.- (Por vacante, artículo 4 Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto).-La Secretaria Provincial, P. A. el Jefe de Servicio de Trabajo, Oscar Mira Méndez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

HOLCIM (España), S.A.

Fábrica de Yeles 2012-2015

PREÁMBULO

De una parte, don Alfonso Vélez Martínez y don Aureliano Rojas Rojas, en nombre y representación de HOLCIM (España), S.A.

Y de otra parte, en nombre y representación de los trabajadores del centro de trabajo de HOLCIM (España), S.A., en Yeles, el Comité de Empresa de dicho Centro de Trabajo, compuesto por:

Don Antonio Cianca Calle (CC.OO.) Don José Hidalgo Balsera (CC.OO.) Don José Romero Romero (CC.OO.) Don Eulalio José Ortega Díaz (U.G.T.) Don Miguel Redondo Díaz (U.G.T.)

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente para suscribir el presente Convenio Colectivo en su integridad.

El presente Convenio Colectivo tendrá fuerza normativa, regulará y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre HOLCIM (España), S.A., y el personal con vinculación laboral efectiva que se incluya dentro de su ámbito de aplicación.

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio afecta al centro de trabajo de la Compañía HOLCIM (España), S.A. de la Fábrica de Yeles, que se encuentra situado en la Provincia de Toledo, así como a todos aquellos trabajadores que se incorporen a dicho centro de trabajo con posterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL.

Afecta a todo el personal que preste sus servicios en el Centro de Trabajo especificado en el artículo 1 anterior, con la excepción del siguiente personal el cual se considerara excluido de la aplicación de dicho Convenio Colectivo.

Quedarán excluidas de la aplicación del presente Convenio Colectivo las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto Consejo, características inherentes a los siguientes cargos u otros semejantes: Director de Fábrica, Jefes de Departamento, Jefes de Servicio y Personal de Servicios Corporativos (Administración, Compras, Recursos Humanos, Informática, etc.).

No obstante este personal podrá renunciar a su contrato individual y adscribirse a las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha o de la provincia de Toledo, excepto en aquellas materias en que se haya pactado otra fecha de entrada en vigor por las partes en el texto del Convenio. Las retribuciones salariales pactadas en el mismo tendrán efecto retroactivo únicamente para los trabajadores en activo en la fecha de su entrada en vigor.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero del año 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

La prórroga, denuncia y revisión de este Convenio se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento, y se

efectuará, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración, por cualquiera de las partes firmantes, y legitimadas para negociar; todo ello conforme las reglas y disposiciones recogidas en el artículo 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, COMPENSACIÓN DE MEJORAS Y ABSORCIONES.

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.

Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio, absorberán, o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras de cualquier tipo o que bajo cualquier denominación se recojan en disposiciones legales, convencionales o contractuales.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

Artículo 5.- COMISIÓN MIXTA O PARITARIA.

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

Composición: La Comisión mixta estará compuesta por cuatro miembros, dos por cada una de las partes firmantes.

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

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.

Sumisión previa de cuestiones a la Comisión mixta: Las partes contratantes acuerdan someter a la Comisión mixta toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no respecto a la interpretación o aplicación del contenido del Convenio a fin de que aquella emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los apartados.

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

Artículo 6.- COMPETENCIAS DE LA COMISION MIXTA.

Las funciones específicas de la Comisión mixta serán las siguientes:

1. La interpretación del Convenio.

2. Emisión de informes a la Autoridad Laboral y S.M.A.C. en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión mixta o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación de la interpretación con carácter general de Convenio.

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

4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

Artículo 7.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DISCREPANCIAS.

Las partes firmantes del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Mixta regulada en este mismo texto convencional, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (Jurado arbitral laboral de Castilla-La Mancha), 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 Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, 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.- PLAN DE IGUALDAD.

Ambas partes declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo en el ámbito de este Convenio, de lo dispuesto en el «Plan de Igualdad» suscrito por la Dirección de Holcim (España), S.A. y las Centrales Sindicales F.E.C.O.M.A-CC.OO. y M.C.A.-U.G.T.

Artículo 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (GRUPOS Y NIVELES).

Se introduce el nuevo esquema de Clasificación Profesional por Grupos y Niveles (aprobado en el Plan de Viabilidad 2009 - 2011) con efectos a partir del 1 de enero de 2012, que anula y sustituye al anterior sistema de clasificación por categorías profesionales. La tabla con los grupos y niveles profesionales es la que se detalla en el anexo número 1 (cuadro número 1).

Ambas partes se comprometen a desarrollar y definir durante la vigencia de este Convenio, las competencias técnicas y habilidades que le corresponden a cada grupo y nivel.

Artículo 10.- INGRESOS Y CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

La admisión de personal fijo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que los aspirantes hayan cumplido la edad de dieciséis años de edad.

Previamente al ingreso de nuevos trabajadores, la Empresa ofertará el desempeño del puesto al personal de plantilla fija (promoción interna), que deberá acreditar suficiente capacitación para su desempeño. La valoración de capacitación se efectuará por concurso de méritos y/o pruebas de aptitud y experiencia profesional. La cobertura de vacante del Grupo 1 al Grupo 6, requerirá anuncio previo por parte de la Empresa en los tableros de anuncios, con un período de antelación de diez días.

Los aspirantes deberán someterse, en su caso, a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que la Empresa estime convenientes. En los supuestos de igualdad tendrán preferencia para el ingreso en la Compañía los hijos de trabajadores de la misma.

El Comité de Empresa o una Comisión designada por el mismo, podrá examinar las pruebas realizadas, a efectos de comprobar la objetividad de las mismas y de las calificaciones, guardando la confidencialidad debida.

En su primer día de ingreso, previo a su incorporación a su puesto de trabajo, e independientemente si es para personal fijo o temporal, el trabajador deberá hacer un reconocimiento de su puesto de trabajo, recibir EP1s, herramientas de trabajo y una entrevista con el Técnico de Seguridad y Salud Laboral o en quien éste delegue respecto a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

Artículo 11.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

El personal con capacidad disminuida declarada como tal por Organismo Competente y que no tenga derecho a la declaración de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, tendrá

preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo adecuados a sus conocimientos y aptitudes.

Artículo 12.- JORNADA Y DESCANSOS.

1.- La jornada anual de trabajo efectivo y en cómputo anual se establece en 1.736 horas para el primer año de vigencia del Convenio (año 2012), y en 1.752 + (40 horas destinadas a formación) para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio restantes (años 2013, 2014 y 2015).

Las 40 horas de incremento anual de jornada (1.752 + 40) referidas en el párrafo anterior para los años 2013, 2014 y 2015 serán destinadas a desarrollar actividades formativas organizadas por la empresa.

2.- Las jornadas establecidas en la fábrica se dividen con carácter general en los siguientes horarios:

- Mañana: de 6,00 a 14,00 horas.
- Mañana: de 7,00 a 15,00 horas.
- Tarde: de 14,00 a 22,00 horas.
- Noche: de 22,00 a 6,00 horas.
- Jornada Partida: de 8,00 a 17,00 horas.
- Jornada Intensiva (entre 15 de junio a 15 de septiembre): De 6,00 a 14,00 horas.
- Jornada Reducida (entre 15 de junio a 15 de septiembre sin perjuicio de la realización de la jornada en cómputo anual): de 7,30 a 14,30 horas.

3.- Anualmente se confeccionarán los calendarios de jornada y horario para los empleados de la Compañía.

Para el personal de jornada continuada, el número anual de horas se entiende como jornada de presencia, ya que estos trabajadores tienen derecho a un descanso retribuido de 15 minutos dentro de la jornada laboral, considerado este tiempo como de trabajo efectivo.

En régimen de turnos sujeto a tres turnos rotatorios, el cómputo y distribución de jornada se efectuarán anualmente.

El personal de jornada partida, durante el período de 15 de junio al 15 de septiembre realizará jornada reducida o intensiva, sin perjuicio de la realización de la jornada íntegra en cómputo anual en el primer caso (jornada reducida).

La distribución de la jornada anual para el personal no sujeto a tres turnos rotativos se efectuará de forma que no supere las 39,5 horas semanales.

La jornada del personal sujeto a tres turnos rotativos, será de 8 horas de presencia y 7 h. 45 m. de trabajo efectivo. En el Anexo 2 del Convenio se incluye el ciclo rotatorio de 3 semanas y el cuadrante de rotación de los períodos de vacaciones, ambos afectan al personal de tres turnos rotatorios. El cuadrante que resulta de aplicar lo anterior se realiza cada año conjuntamente entre la empresa y el Comité, realizándose los ajustes correspondientes para adaptarlos a la jornada anual pactada en el Convenio. Los días de descanso, con independencia de los que corresponden por vacaciones, se tomarán en los que proceda, con arreglo a los calendarios que se confeccionen por las representaciones de Comité y Empresa, procurando su acumulación al objeto de que los trabajadores obtengan descansos de dos o más días consecutivos.

El cambio de un trabajador de una Jornada Laboral Normal (continuada o partida) a la Jornada de Turnos o viceversa, no implicará obligación de efectuar más horas de las pactadas. El cómputo se hará para cada periodo de cambio en el momento que este se produzca. Cuando la finalización del cambio de turno o sustitución sea entre las 22,00 y las 6,00 horas, dicho día se considerará a todos los efectos recuperado. Si por adaptación de turnos se produjera desfase desfavorable al trabajador, las horas que excedan de las previstas en el Convenio, serán abonadas como extraordinarias o por descanso compensatorio equivalente. Si el desfase fuera desfavorable a la Empresa, las horas no serán recuperadas, siempre que el cambio haya sido decidido por la misma. Por el contrario, se recuperarán si el cambio se hubiera producido por petición del trabajador.

Cuando a un trabajador, durante su jornada laboral, se le envía a descansar para incorporarse al turno de noche o de reparaciones, dicha jornada se considerará a todos los efectos trabajada.

Cuando por necesidades del servicio se prolongue la estancia de un trabajador hasta las 24 horas o más, se respetará el descanso legal de 12 horas entre jornadas.

4.- Se establecen determinadas medidas de flexibilidad horaria para el personal de turno y el personal no de turno que se regulan en el artículo 11 del Convenio, manteniéndose la jornada anual en 1.736 horas para el primer año de vigencia del Convenio. Dichas medidas no serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 13.- MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

1.- Personal sujeto a tres turnos rotativos: En compensación por la flexibilidad y disponibilidad del personal de turno para realizar los trabajos que fueran necesarios durante el tiempo de descanso diario por bocadillo de 15 minutos, el personal de turno tendrá derecho a disfrutar de un descanso compensatorio a lo largo del año. Dicho descanso compensatorio consistirá en 4 días, manteniéndose la jornada anual prevista en el artículo 10 (1.736 horas/año).

El disfrute de los días de descanso compensatorio previstos en el párrafo anterior se fijará entre la Empresa y el Comité y se reflejará en los respectivos calendarios anuales, atendiendo a las necesidades de producción.

2.- Personal no de turno: Los días 24 y 31 de diciembre serán de descanso para este personal, manteniéndose la jornada anual prevista en el artículo 12 (1.736 horas/año). Los trabajadores recuperarán a lo largo del año estos días de descanso. La forma de recuperación de estos días se fijará entre la Empresa y el Comité de Empresa y se reflejará en los respectivos calendarios anuales, atendiendo a las necesidades de producción.

Lo dispuesto en el artículo 13) apartados 1 y 2 tendrá efectos exclusivamente para el año 2012 y no será de aplicación a partir de 1 de enero de 2013.

3.- Distribución irregular de la jornada: Se procederá conforme a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- VACACIONES.

Para el cálculo del periodo normal de vacaciones se fijan en 30 días naturales retribuidos con todas las percepciones que correspondan a un mes de trabajo normal. La retribución durante el periodo de vacaciones incluye los siguientes conceptos:

Salario Base y en aquellos casos en los que exista el plus ad-person se incluirá también dicho plus.

Las vacaciones se disfrutarán en turnos, en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre.

Para el personal de 3 turnos rotativos:

Anualmente se confeccionarán los calendarios de vacaciones, según el sistema de rotación previsto en el anexo 2 del Convenio.

Para el resto del personal:

Antes del 1 de marzo cada departamento deberá tener confeccionado el calendario de vacaciones de su personal.

Los trabajadores cuyos turnos de vacaciones queden fuera del período 15 de junio al 15 de septiembre, percibirán una compensación económica (por cada día), según anexo 1 (Cuadro 4).

INTERRUPCIÓN Y ALTERACIÓN DE VACACIONES

Cuando se interrumpa o altere el periodo de disfrute vacacional, el trabajador tendrá derecho a recibir una cuantía de 142,47 euros (por una sola vez) así como, al cobro de 21,00 euros por día trabajado durante el citado periodo de tiempo con el límite de diez días hábiles o laborables.

Artículo 15.- PERMISO O LICENCIAS

Además de las licencias retribuidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa concederá un día de permiso retribuido por boda de padres, hijos y hermanos consanguíneos o afines.

Para los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores de permisos por Enfermedad grave o fallecimiento de familiares y nacimiento de hijo, en sustitución de la duración, según desplazamiento o no, se establece lo siguiente:

a) Nacimiento de Hijo: Cuatro días.

b) Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o hijos: Cuatro días.

c) Enfermedad grave o fallecimiento de padres, ascendientes y descendientes o hermanos hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días, si la distancia es de menos de 300 kilómetros entre el domicilio del trabajador y el del familiar o del Hospital donde se encuentre hospitalizado el familiar.

d) En caso de que la distancia sea de más de 300 kilómetros y menos de 600 kilómetros el permiso será de 3 días.

e) En caso de que la distancia sea de más de 600 kilómetros el permiso será de 4 días.

Artículo 16.- FESTIVOS LOCALES.

Se considerarán como tales los días que fijen las Autoridades competentes. Para el personal de tres turnos rotativos, se considerarán incluidos dentro de sus jornadas libres.

No obstante, cuando las fiestas locales de la localidad en que resida, coincidan con días laborales de los trabajadores a turnos, se abonará el Plus de Fiesta Local en cuantía establecida en el Anexo 1 (Cuadro número 4) por día de fiesta local efectivamente trabajado con un máximo de dos. Asimismo estas jornadas así reglamentadas no serán recuperables.

Artículo 17.- ESTRUCTURA SALARIAL - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Se introducen las nuevas tablas salariales por Grupo y Nivel profesional (aprobadas en el Plan de Viabilidad 2009-2011) con efectos a partir del 1 de enero de 2012.

Se congelan todos los conceptos retributivos durante toda la vigencia del Convenio, manteniéndose en los mismos valores que tenían el 1 de enero de 2012.

1.- Retribución fija:

En el importe del «Salario fijo anual» (SE) referido en el Anexo 1 para cada «Grupo» y «Nivel», quedan integrados los importes anuales que hasta el 31 de diciembre de 2011 se venían percibiendo por todos y cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base.
- Complemento personal.
- Compensación electrónico
- Plus convenio
- Plus Ad person 1.
- Plus Jefe de turno.
- Plus manejo de moneda.
- Plus despacho de cemento.
- Paga extra de beneficios.
- Paga extra séptima.
- Paga extra de septiembre.
- Paga extra de navidad.

Los anteriores conceptos retributivos quedan suprimidos del texto articulado del Convenio y sustituidos por los que más adelante se indican.

En aquellos casos en los que la suma en cómputo anual de todos los conceptos retributivos indicados anteriormente y que le resultaran de aplicación a cada trabajador, fuera mayor que el importe anual referido (SF) en la tabla del Anexo 1 para Grupo y Nivel correspondientes, el diferencial resultante se llevará a un plus ad-person.

El Nuevo «salario fijo anual» (S.F.) indicado en las tablas (anexo 1) se distribuye según la siguiente estructura:

Salario base:

- 12 mensualidades pagas extras:

- Paga de beneficios que se abonará junto con la nómina de marzo siendo su periodo de devengo del 1 de enero al 31 de Diciembre del año anterior. Al personal que cause baja o alta durante el año le corresponderá la proporción al tiempo trabajado.

- Paga de junio que se abonará junto con la nómina de junio siendo su periodo de devengo entre el 1 de enero y el 30 de junio, en proporción al tiempo trabajado y según salario de junio.

- Paga de septiembre que se abonará junto con la nómina de septiembre en proporción al tiempo trabajado en los doce meses anteriores (1 de septiembre a 31 de agosto). Al personal que cause Baja o Alta durante el año le corresponderá la proporción al tiempo trabajado.

- Paga de diciembre que se abonará junto con la nómina de noviembre siendo su periodo de devengo entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, en proporción al tiempo trabajado y según el último salario percibido por el trabajador.

Los importes correspondientes de cada una de las pagas extras referenciadas para cada Grupo y Nivel son los que se especifican en el anexo 1 (cuadro número 2).

Complemento de Antigüedad: A partir del 1 de enero de 2012, queda abolido con carácter definitivo el complemento de antigüedad y se reconoce a los trabajadores que percibían dicho complemento salarial y que estuvieran en alta el 1 de enero de 2011, como compensación económica, un complemento personal de sustitución del complemento de antigüedad, en cuantía equivalente al importe que venían recibiendo por dicho concepto. Dicho importe se revisará periódicamente de manera personalizada en la misma cuantía que le habría correspondido al trabajador por el devengo de nuevos tramos de antigüedad. El mencionado complemento personal no será absorbible ni compensable por los incrementos salariales que en el futuro pudieran establecerse con carácter general a través de convenio o acuerdo colectivo y, además, será actualizable. Dicha actualización viene referida a esa indicada revisión periódica que le habría correspondido percibir al trabajador por el devengo de esos nuevos tramos de antigüedad», no siendo aplicable al personal de nueva incorporación al quedar abolido dicho complemento de antigüedad.

Para los trabajadores que tengan reconocido el plus ad-penson y/o el complemento personal de sustitución del complemento de antigüedad, el importe anual de éstos se distribuirá en catorce pagas, es decir, coincidiendo con las doce mensualidades y las pagas extras de junio y diciembre.

2.- Retribución variable.

El importe máximo anual de «retribución variable» que se podrá percibir por cada grupo y nivel será el que se especifica (SV) en el anexo 1 (cuadro número 3).

2.1.- Pluses.

- Plus de Nocturnidad.- Por turno de Noche efectivamente realizado, el trabajador tendrá derecho a percibir un plus consistente en la cuantía que se especifica en el anexo 1 (cuadro número 4).

- Pluses por trabajo en Domingos.- La cuantía de este plus de Domingos será la que se especifica en el anexo 1 (cuadro número 4) por jornada efectivamente trabajada que coincida con domingo, para todos los trabajadores.

- Pluses por trabajo en Festivos.- En caso de fiesta nacional, de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y fiestas locales de Yeles, el Plus por trabajo en Domingos será sustituido por la cantidad especificada, respectivamente, en el anexo 1 (cuadro número 4).

A efectos de la percepción de estos Pluses (Domingos y festivos) se considerarán los tres turnos que se inicien en domingo o festivo, a las seis horas, catorce horas o veintidós horas. En éste último turno (noche) la percepción de éste Plus será compatible con la del Plus de Noche.

- Plus de turno.- Consistente en un precio por jornada efectivamente trabajada a turno por el trabajador dentro de los tres turnos rotativos. El importe correspondiente es el que se especifica en el anexo l (cuadro número 4).

- Plus de navidad: El Plus de Navidad consiste en una cuantía fija que se establece en 127,54 euros/día para los turnos de tarde de los días 24 y 31 de diciembre de cada año así como, los turnos de mañana del día 25 de diciembre y 1 de enero, y, la cuantía fija de 212,57 Euros día para los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. Sólo tendrán derecho a percibir el mencionado Plus de Navidad los trabajadores a turno.

2.2.- Bolsa de objetivos.

Para el año 2012 se mantiene la bolsa de objetivos en los mismos términos, rangos y valores aplicados para el año 2011 (los especificados en el Convenio 2006-2008).

A partir del 1 de enero de 2013 se introduce un nuevo sistema de retribución variable orientado a resultados alcanzados, para lo cual se han establecido tres niveles de objetivos:

Objetivos de carácter general (peso 30 por 100).

Objetivos de área o departamento (peso 40 por 100).

Objetivos de carácter individual (peso 30 por 100).

Los objetivos generales estarán ligados a resultados de «seguridad» y «resultados operativos de centro de trabajo», los objetivos de área o departamento orientados a incentivar la mejora de los costes en el ámbito del área o departamento correspondientes, y los objetivos individuales relacionados con la mejora de los ratios de seguridad y productividad.

Las tablas que integran y definen el nuevo sistema de retribución variable por objetivos son las que se detallan en el anexo número 3.

Cuadro número 1 - Objetivos Generales.

Cuadro número 2 - Objetivos de Área/Departamento.

Cuadro número 3 - Objetivos Individuales.

Cuadro número 4 - Rango de Valores Consecución de Objetivos.

Cuadro número 5- Coeficientes de Penalización y Bonificación.

Para todos los objetivos que no tengan definido un valor específico, sino que hacen referencia a «cumplir el presupuesto ...» o «según plan...», los indicadores correspondientes se definirán anualmente en base al presupuesto y plan de producción o mantenimiento aprobados para cada año para el centro de trabajo de Yeles. En el mes de diciembre de cada año se especificarán conjuntamente entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores los indicadores que resultarán de aplicación para el siguiente año.

En el caso de modificaciones tecnológicas, alteraciones o averías que repercutieran de forma significativa y prolongada en el tiempo, afectando a los niveles de consecución de objetivos (tanto por defecto como por exceso), la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores negociarían la revisión de los mismos para adecuarlos a las nuevas circunstancias, o si ello no fuera posible, definir un nuevo objetivo que sustituyera al anterior.

Aquellos objetivos en los que aplican porcentajes de bonificación y penalización, en función del grado de consecución de los mismos en el período referenciado, dichas bonificaciones o penalizaciones se calcularán multiplicando el importe correspondiente al 100 por 100 de logro por los coeficientes que se indican en la tabla del anexo número 3 (cuadro número 5) lo que daría el resultado del importe a pagar en cada caso.

Los importes referidos a cada objetivo, tanto si corresponden a objetivos de devengo mensual o anual, serán los mismos para todos los grupos y niveles profesionales, abonándose a período vencido (mes o año), y su cuantía se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del Convenio.

Para que un trabajador tenga derecho a recibir la cuantía correspondiente a los importes que integran la bolsa de objetivos, deberá haber permanecido en alta durante todo el periodo de devengo del premio que corresponda. En caso contrario, se aplicarán las siguientes reglas, según el periodo de devengo de los objetivos:

a) Objetivos de devengo anual: Si un trabajador causa alta o baja durante el año, tendrá derecho a recibir la parte proporcional que se hubiera devengado, en proporción al periodo que haya estado de alta durante el año, siempre que hubiese estado de alta al menos durante 6 meses.

b) Objetivos de devengo mensual: En caso de que el trabajador causara alta o baja durante el año, los objetivos de devengo mensual sólo se abonarán si el trabajador estuviera de alta el último día del mes correspondiente al devengo de ese mes, mientras que en los objetivos de devengo anual se prorratearán

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El importe de la hora extraordinaria para cada grupo y nivel será el que se especifica en el anexo 1 (Cuadro número 5).

La Empresa y el Comité, en consideración conjunta con las actuales circunstancias, acuerdan la reducción de las Horas Extraordinarias, únicamente a las que se deriven a causa de averías, absentismo, necesidad punta y cambios de turno.

Artículo 19.- COMPENSACIONES POR CAMBIOS DE PUESTOS.

Los trabajadores que como consecuencia del cambio de puesto de trabajo perdieran en parte o en su totalidad los pluses adscritos a su anterior puesto de trabajo, se regirán por la siguiente normativa:

a) Para disfrutar de estas compensaciones, el traslado debe ser decidido libremente por la Empresa y no como consecuencia de Solicitud del trabajador.

b) Tienen derecho a la Compensación todos los trabajadores que hayan completado un período ininterrumpido inmediato anterior de seis meses, en la fecha del traslado, en el puesto con derecho a Pluses.

c) El traslado tiene que ser superior a treinta días. Si antes de los treinta días el trabajador vuelve al régimen de trabajo del que salió, con el derecho a la percepción del Plus o Complemento, no tendrá derecho a la Compensación.

d) Transcurrido el primer mes a que se refiere el apartado anterior, el trabajador comienza a disfrutar la compensación siguiente:

- Meses 2, 3, 4, 5, 6 y 7: setenta y cinco por ciento del importe de Pluses, de acuerdo con la base de cálculo que se especifica.

- Meses 8, 9, 10, 11, 12 y 13: cincuenta por ciento.

- Meses 14, 15, 16, 17, 18 y 19: veinticinco por ciento. A partir del mes 20, no percibirá compensación.

No obstante, dejará de percibirla con anterioridad, en cualquiera de los supuestos siguientes:

- Cuando, en cualquiera de los meses 2 al 19, vuelva a ser trasladado al régimen de tres turnos rotatorios o puesto anterior con derecho a Plus.

- Cuando las compensaciones percibidas llegaran a suponer una cantidad igual al importe de los Pluses que percibió durante el tiempo que permaneció en régimen de turnos o en el puesto con derecho a Plus.

Esto es,

Si estuvo seis meses, dejará de percibir la compensación, a partir del décimo mes (percibirá el décimo).

Si estuvo siete meses, a partir del mes doce (percibirá el doce).

Si estuvo ocho meses, a partir del 15 (percibirá el 15).

Si estuvo nieve o más meses, percibirá toda la compensación hasta su finalización.

e) La compensación se calculará sobre la siguiente base:

- Suma total de Pluses percibidos por el personal en turnos rotatorios, o bien número total de Pluses percibidos por el Personal de las otras tareas contempladas, durante el primer o segundo semestre natural (Enero-Junio o Julio-Diciembre) divididos por 6 y por el número promedio mensual de trabajadores en régimen de 3 turnos rotatorios o por el de trabajadores destinados o que hayan percibido Pluses por las otras tareas contempladas.

- De la cantidad anterior se deducirá solo el Plus o Pluses que pase a cobrar el trabajador en el puesto de trabajo al que vaya destinado.

- Para los trabajadores, cuyo cambio de destino o jornada, se produzca en el primer semestre se considerará el segundo semestre del año anterior. Para los que cambien en el segundo semestre se considerará el primero del mismo año.

f) Lógicamente las compensaciones no se aplicarán al personal de 3 turnos rotatorios cuando se paralice este régimen por paralización de la producción de Clinker. Estos períodos no se computarán a ningún efecto.

Artículo 20.- PRESTACIONES SOCIALES.

- Complementos en caso de Enfermedad o Accidente.- Durante la situación de Incapacidad Temporal la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en la siguiente forma:

1) En caso de baja por accidente laboral; accidente «in itinere» con o sin hospitalización se complementará la prestación de la Seguridad Social desde el primer día y hasta el ALTA médica, hasta el 100 por 100 del salario base, antigüedad, complemento personal y plus de turno.

2) En caso de baja por cualquier otras causas distintas de las mencionadas en el apartado 1 se complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del Salario Base, Antigüedad, Complemento Personal y Plus de Turno, desde el primer día, en el supuesto que el índice de Absentismo del trimestre natural anterior haya sido menor o igual al 2,5 por 100.

En el supuesto que el Índice haya sido mayor del 2,5 por 100 y menor o igual del 3,5 por 100 se complementará hasta el 75 por 100 de los conceptos anteriores. Y en el supuesto de que este Índice haya sido superior al 3,5 por 100 se complementará hasta el 50 por 100 de los conceptos anteriores.

Para el cálculo de este Índice de Absentismo indicado en el apartado 2, se aplicará la fórmula siguiente:

NUMERO DE HORAS DE NO ASISTENCIA AL TRABAJO DEL TRIMESTRE (DE LAS CAUSAS DEL 2 APARTADO)

NÚMERO MEDIO TRABAJADORES TRIMESTRE x NÚMERO HORAS TOTALES SEGÚN CONVENIO DEL TRIMESTRE

En caso de que dentro de estas bajas haya alguna correspondiente a enfermos crónicos éstas se descontarán.

La consideración de Enfermedad crónica será de acuerdo entre ambas partes (Comité y Empresa) y en el supuesto de no alcanzarse acuerdo, según informe del Servicio Médico consultado por la Empresa.

IT en vacaciones: Si antes del periodo de disfrute vacacional, el trabajador (I) causara baja por IT derivada de accidente laboral o, (II) fuera hospitalizado por cualquier causa o (III) con antelación no inferior a 4 días causara baja por IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común, la Empresa procurará que el trabajador pueda disfrutar los días perdidos por esta causa en otra fecha.

En caso de que por razones organizativas y productivas no puedan ser disfrutadas las mismas, la Empresa las abonará al trabajador a razón de su salario día teniendo en cuenta para el cómputo del mismo los conceptos de salario base, antigüedad y complemento personal y plus de turno.

Para 2012 se abonará a los trabajadores con hijos/hijas en edad escolar, según relación presentada por el Comité de Empresa, las cantidades que correspondan en cada caso, tomándose los mismos valores unitarios aplicados en el año 2011 para este mismo concepto. El pago se realizará en la nómina del mes de noviembre.

A partir del 1 de enero de 2013 se suprime el Fondo de Ayuda Escolar.

Comedor.- A partir del 15 de septiembre de 2012, queda extinguido el servicio de comedor.

El personal de convenio trabajará normalmente en jornada continuada. Si por necesidades del servicio un trabajador tuviera que hacer jornada partida, la empresa se hará cargo del coste de la comida, proporcionándole un vale que entregará en alguno de los establecimientos designados por la empresa.

- Comidas por desplazamientos de trabajo.- Para el personal que trabaje, por necesidades del servicio, fuera del recinto del Centro de Trabajo al que se encuentre adscrito (Fábrica) y se viera obligado a efectuar comidas fuera de su domicilio o de las instalaciones de la Empresa, percibirá la cantidad de 14,15 euros.

En caso de desplazamiento a localidad distinta que haga necesario la pernocta y las comidas en aquella, percibirá la cantidad de 108,48 euros. Si el desplazamiento lo hiciera en su propio vehículo, percibirá como compensación, la cantidad fiscalmente.

- Ayuda formativa.- La Empresa se compromete a subvencionar los estudios de perfeccionamiento profesional o de índole formativa media o superior, según los Planes educativos vigentes, que realicen los trabajadores en Centros oficiales o privados homologados por el Ministerio de Educación o de Trabajo, siempre que lo soliciten previamente. Los trabajadores que realicen estudios de la índole indicada podrán acogerse a los derechos del artículo 23 E.T.

- Premios por ceses voluntarios

Los trabajadores con al menos 10 años de antigüedad y que hagan uso voluntario del Cese, Baja Voluntaria o Dimisión en la Compañía sin contraprestación o indemnización alguna legal o voluntaria, tendrán derecho a percibir como compensación las siguientes cuantías a tanto alzado:

A los 59 años cumplidos 33.000,00 euros.
A los 60 años cumplidos 21.000,00 euros.
A los 61 años cumplidos 15.500,00 euros.
A los 62 años cumplidos 10.500,00 euros.
A los 63 años cumplidos 6.500,00 euros.

Dichos valores entrarán en vigor en el mes siguiente en que se publique el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente y por tanto sin carácter retroactivo y se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, no actualizándose durante su vigencia.

- Seguro colectivo.- El personal incluido en el ámbito de aplicación de Convenio estará acogido a una póliza de seguros, suscrita por la Empresa con los siguientes capitales y coberturas:

1.- Por muerte derivada de cualquier causa 40.000,00 euros.

2.- En el supuesto de que la muerte acaeciera por accidente laboral 46.000,00 euros.

3.- Por Invalidez Permanente Total. (Derivada esta de cualquier causa) 46.000,00 euros.

4.- Por Invalidez Permanente Absoluta. (Derivada esta de cualquier causa) 28.000,00 euros.

Dicho valores entrarán en vigor en el mes siguiente en que se publique el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente y por tanto sin carácter retroactivo y se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

El presente seguro colectivo será de aplicación a aquellos trabajadores de Convenio que, en el momento en que se produjera el hecho causante que diera lugar al cobro del presente seguro colectivo, estuvieran en Alta en la Compañía.

- Fondo de préstamos.

1.- La Compañía mantendrá un fondo de préstamos de 60.000,00 euros, el cual funcionará de la siguiente manera:

Primera.- Se podrán solicitar préstamos personales hasta un importe de 3.000,00 euros, amortizándose éste en un plazo máximo de 24 pagos, dichas amortizaciones se realizarán en recibo de nómina ordinaria.

Segunda.- Dicha petición se tramitará a la Dirección de Fábrica, en impreso al efecto, para que ésta la autorice, siempre que concurran circunstancias idóneas, asimismo se enviará por el interesado copia de la solicitud al Comité Empresa para su información y consulta.

Tercera.- En casos excepcionales como pueden ser: hospitalización, siniestro o fuerza mayor, del trabajador así como de cualquier miembro de su unidad familiar, en todos los casos justificada fehacientemente, podrán solicitar hasta un máximo de 6.000,00 euros, con amortización en dos años y con aplicación del correspondiente interés legal vigente en cada momento.

Cuarta.- Dichos préstamos así concedidos no reducirán el Fondo de Préstamos Generales.

Quinta.- No se podrá solicitar préstamo sin haber cancelado el pendiente y haber transcurrido al menos seis meses de dicha cancelación y se mantendrán durante toda la vigencia del convenio colectivo.

2. La puesta a disposición del beneficio regulado en el ordinal anterior, se realizará de acuerdo con la normativa fiscal y de seguridad social vigente en cada momento.

- Ayuda por hijos disminuidos.

La Compañía realizará la dotación de una asignación mensual por hijos disminuidos psíquicos o físicos, de los trabajadores de esta Fábrica de Yeles, por un importe de 216,00 euros mensuales por hijo. Dicho importe se mantendrá durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, no actualizándose durante su vigencia.

La solicitud de dicha ayuda deberá venir avalada por Certificado de Tribunal Medico y por el reconocimiento de la Seguridad Social o de la Conserjería de Salud de la Comunidad Autónoma.

Artículo 21.- REGULACIÓN ADICIONAL.

- Seguridad en el Trabajo.- Ambas representaciones coinciden en afirmar que las Normas de Seguridad y prevención de Riesgos laborales deben ser escrupulosamente observadas.

Para el mejor cumplimiento de la Normativa vigente y al amparo del artículo 38 de a Ley 31 de 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye el Comité de Seguridad y Salud, como Órgano paritario y Colegiado, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa, en materia de prevención de riesgos.

- Acción Sindical.- El Comité de Empresa y los componentes del mismo gozarán de todas las facultades que les concede la Legislación vigente para el cumplimiento de las tareas que tiene encomendadas.

En particular se les garantiza local para sus Reuniones, cediéndose un local para las Asambleas de Trabajadores; la reserva de las horas establecidas por las Normas Laborales en vigor, las Garantías Sindicales en supuestos de Despido y Traslado, los derechos de información y reunión, así como cuantos otros

derechos y garantías estén previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS, pudiendo pactar la acumulación personal de los créditos de horas y ser asistidos por Asesores de sus Centrales Sindicales.

Participarán activamente en el Comité de Seguridad y Salud y colaborarán con la Dirección de Fábrica en el logro de mayores niveles de productividad, en todos los órdenes.

Administrarán la Ayuda Escolar y colaborarán en todos los servicios de índole laboral o social. A los trabajadores que lo soliciten por escrito, se les deducirá la Cuota de su respectiva Central Sindical en su Nómina mensual. La solicitud se efectuará por cada año natural dentro del plazo que se fija a tal efecto.

- Fondo social: Se crea un Fondo Social de Comité que será gestionado directamente por éste y que se financiará con aportación por parte de la Dirección de la Compañía de la cuantía de 1.800,00 euros para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Asimismo, y por el compromiso de los Representantes de los Trabajadores por la reducción de absentismo colectivo se aportará a este Fondo la cantidad que se abone a un trabajador por el concepto de Premio por no absentismo colectivo.

- Prendas de trabajo.- Se facilitarán dos al año de adecuada calidad, que serán entregadas en el mes de Junio, como asimismo será entregada una camisa en la misma fecha. Se facilitarán dos al año, una en verano y otra en invierno de adecuada calidad, que serán entregadas en el mes de junio y octubre respectivamente, como así mismo será entregada una camisa con cada uno de los trajes, y dos toallas coincidiendo con la ropa de invierno. Adicionalmente se hará entrega de un chaquetón de invierno, cada dos años, salvo deterioro, que se podrá cambiar antes del período de duración establecido entregando la pieza deteriorada.

- Descuento en la compra de Cemento.- Los trabajadores, para efectuar obras de conservación o reparación de su vivienda o para construir su propia vivienda familiar, podrán adquirir cemento de la Compañía, con un descuento del cincuenta por ciento, en la cantidad suficiente para cubrir tales necesidades, con previa justificación.

- Excedencias.- Además de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa otorgará excedencia de hasta un año de duración, con reserva del puesto de trabajo, de la categoría y de la retribución para estudios de Formación Profesional o Técnica de Grado Medio o Superior, que impida la asistencia al trabajador a su Centro de Trabajo.

La excedencia se concederá a solicitud del trabajador y sin derecho a retribución. Sólo podrá solicitarse una vez. El trabajador, en la solicitud, deberá comprometerse a su reingreso en la Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Los trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio que a 15 de noviembre de 2000, estuvieran de alta en Cementos Hispania, S.A. y posteriormente se integraron en la plantilla de Holcim (España), S.A. con motivo de la fusión por absorción que se produjo con fecha de 1 de julio de 2004, tendrán derecho a recibir el premio por cuarenta años de antigüedad previsto en el Ordinal Quinto del Acta de la reunión celebrada entre Cementos Hispania, S.A y la representación de los trabajadores el 15 de noviembre de 2000. Este premio consistirá en dos mensualidades del salario (salario base + plus adperson + Plus adperson (en sustitución del Complemento de Antigüedad) que le corresponda al trabajador percibir en el mes que alcance la antigüedad de cuarenta años en la Empresa.

Este premio de antigüedad tiene carácter excepcional y será considerado como una «condición ad personam» exclusivamente de aplicación para el colectivo especificado en el párrafo anterior, y tiene su justificación en el respeto a las condiciones laborales de los trabajadores procedentes de Cementos Hispania, S.A pactadas con anterioridad a la fecha de su incorporación en Holcim (España), S.A.

Por otra parte, las partes firmantes de este Convenio ponen de manifiesto que el Premio de Antigüedad de los 25 años regulado en el Ordinal Segundo del Acta de la reunión celebrada entre Cementos Hispania, S.A., y la representación de los trabajadores el 15 de noviembre de 2000, ya ha sido abonado, por lo que ningún trabajador tiene derecho al mismo.

CONVENIO COLECTIVO 2012 - 2015

HOLCIM (España), S.A.

ANEXO 1.- TABLAS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (POR GRUPO Y NIVEL) Y RETRIBUCIÓN SALARIAL (FIJA, VARIABLE, PLUSES Y HORAS EXTRAS)

TABLA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (GRUPOS Y NIVELES)

			SF	SV (máximo)	Total	Plus Turno Anual (extimado)
GRUPO 6	Auxiliar cemento Auxiliar Comedor/limpieza	Grupo 6 Niv alto	21.000	7.500	28.500	
		Grupo 6 Niv medio	16.000	7.500	23.500	
		Grupo 6 Niv basico	13.000	7.500	20.500	
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	11.000	7.500	18.500	
GRUPO 5	Administracion Bascula	Grupo 5 Niv alto	23.000	7.500	30.500	
		Grupo 5 Niv medio	18.000	7.500	25.500	
		Grupo 5 Niv basico	15.000	7.500	22.500	
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	13.000	7.500	20.500	
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	11.700	7.500	19.200	
GRUPO 4	Operador electrico Operador Mecanico Operador de cemento Analista lab / Gestor Doc	GR 4 Niv alto	28.500	7.500	36.000	3.800
		GR 4 Niv medio	22.000	7.500	29.500	3.600
		GR 4 Niv basico	19.000	7.500	26.500	3.300
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	15.000	7.500	22.500	
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	13.500	7.500	21.000	
GRUPO 3	Tecnico de Mantenimiento Supervisor Encargado	Grupo 3 Niv alto	34.000	7.500	41.500	
		Grupo 3 Niv medio	24.000	7.500	31.500	
		Grupo 3 Niv basico	20.000	7.500	27.500	
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	16.000	7.500	23.500	
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	14.400	7.500	21.900	

			SF	SV (máximo)	Total	Plus Turno Anual (extimado)
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	35.500	7.500	43.000	3.800
		Grupo 2 Panel Niv medio	27.000	7.500	34.500	3.600
		Grupo 2 Panel Niv basico	21.000	7.500	28.500	3.300
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	17.000	7.500	24.500	
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	15.300	7.500	22.800	
GRUPO 1	Jefe de Turno	Grupo 1 Niv Alto	40.500	7.500	48.000	4.000
		Grupo 1 Niv Medio	28.500	7.500	36.000	3.800
		Grupo 1 Niv básico	22.000	7.500	29.500	3.500
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	19.000	7.500	26.500	
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	17.100	7.500	24.600	
GRUPO 0	Jefe de Servicio	Grupo 1 Niv Alto	45.000	7.500	52.500	
		Grupo 1 Niv Medio	33.000	7.500	40.500	
		Grupo 1 Niv básico	27.000	7.500	34.500	
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	22.000	7.500	29.500	
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	19.800	7.500	27.300	

Minimo 18.000 € por todos los conceptos el segundo año (acuerdo de vacios)

TABLA DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO FIJO ANUAL

(POR GRUPO Y NIVEL)

	DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO FIJO ANUAL		SF	Paga extra de Beneficios	Paga extra de Septiembre	Paga extra de Junio	Paga extra de Diciembre	Doce Mensualidades (Enero a Diciembre)
GRUPO 6	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	21.000	1.490	1.490	1.287	1.287	1.287
		Grupo 6 Niv medio	16.000	1.490	1.490	930	930	930
		Grupo 6 Niv basico	13.000	1.490	1.490	716	716	716
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	11.000	1.490	1.490	573	573	573
GRUPO 5	Administracion Bascula	Grupo 5 Niv alto	23.000	1.490	1.490	1.430	1.430	1.430
		Grupo 5 Niv medio	18.000	1.490	1.490	1.073	1.073	1.073
		Grupo 5 Niv basico	15.000	1.490	1.490	859	859	859
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	13.000	1.490	1.490	716	716	716
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	11.700	1.490	1.490	623	623	623
UPO 4	Operador electrico Operador Mecanico Operador de cemento Analista lab / Gestor Doc	GR 4 Niv alto	28.500	1.490	1.490	1.823	1.823	1.823
		GR 4 Niv medio	22.000	1.490	1.490	1.359	1.359	1.359
		GR 4 Niv basico	19.000	1.490	1.490	1.144	1.144	1.144
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	15.000	1.490	1.490	859	859	859
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	13.500	1.490	1.490	751	751	751
GRUPO 3	Tecnico de Mantenimiento Supervisor Encargado	Grupo 3 Niv alto	34.000	1.490	1.490	2.216	2.216	2.216
		Grupo 3 Niv medio	24.000	1.490	1.490	1.501	1.501	1.501
		Grupo 3 Niv basico	20.000	1.490	1.490	1.216	1.216	1.216
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	16.000	1.490	1.490	930	930	930
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	14.400	1.490	1.490	816	816	816
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	35.500	1.490	1.490	2.323	2.323	2.323
		Grupo 2 Panel Niv medio	27.000	1.490	1.490	1.716	1.716	1.716
		Grupo 2 Panel Niv basico	21.000	1.490	1.490	1.287	1.287	1.287
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	17.000	1.490	1.490	1.001	1.001	1.001
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	15.300	1.490	1.490	880	880	880
GRUPO 1	Jefe de Turno	Grupo 1 Niv Alto	40.500	1.490	1.490	2.680	2.680	2.680
		Grupo 1 Niv Medio	28.500	1.490	1.490	1.823	1.823	1.823
		Grupo 1 Niv básico	22.000	1.490	1.490	1.359	1.359	1.359
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	19.000	1.490	1.490	1.144	1.144	1.144
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	17.100	1.490	1.490	1.009	1.009	1.009
GRUPO 0	Jefe de Servicio	Grupo 1 Niv Alto	45.000	1.490	1.490	3.001	3.001	3.001
		Grupo 1 Niv Medio	33.000	1.490	1.490	2.144	2.144	2.144
		Grupo 1 Niv básico	27.000	1.490	1.490	1.716	1.716	1.716
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	22.000	1.490	1.490	1.359	1.359	1.359
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	19.800	1.490	1.490	1.201	1.201	1.201

TABLA SALARIO VARIABLE ANUAL

(POR GRUPO Y NIVEL)

		SALARIO VARIABLE ANUAL	SV (máximo)
GRUPO 6	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	7.500
		Grupo 6 Niv medio	7.500
		Grupo 6 Niv basico	7.500
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	7.500
GRUPO 5	Administracion Bascula	Grupo 5 Niv alto	7.500
		Grupo 5 Niv medio	7.500
		Grupo 5 Niv basico	7.500
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	7.500
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	7.500
GRUPO 4	Operador electrico Operador Mecanico Operador de cemento Analista lab / Gestor Doc	GR 4 OP Electrico Niv alto	7.500
		GR 4 OP Mecanico Niv alto	7.500
		GR 4 OP Cmto RH Niv alto	7.500
		GR 4 An.Lab / GD Niv alto	7.500
	Comun Grupo 4	GR 4 Niv medio	7.500
		GR 4 Niv basico	7.500
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	7.500
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	7.500
GRUPO 3	Tecnico de Mantenimiento Supervisor Encargado	Grupo 3 Niv alto	7.500
		Grupo 3 Niv medio	7.500
		Grupo 3 Niv basico	7.500
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	7.500
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	7.500
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	7.500
		Grupo 2 Panel Niv medio	7.500
		Grupo 2 Panel Niv basico	7.500
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	7.500
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	7.500
GRUPO 1	Jefe de Turno	Grupo 1 Niv Alto	7.500
		Grupo 1 Niv Medio	7.500
		Grupo 1 Niv básico	7.500
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	7.500
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	7.500
GRUPO 0	Jefe de Servicio	Grupo 1 Niv Alto	7.500
		Grupo 1 Niv Medio	7.500
		Grupo 1 Niv básico	7.500
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	7.500
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	7.500

TABLA PLUSES DE TURNO

(POR GRUPO Y NIVEL)

			SF	Plus Turno Anual (estimado)	Plus Noche	Plus Domingo	Plus Fiesta Nacional	Plus Fiesta Local	Plus Turno Rotativo	Plus Navidad Noche	Plus Navidad Mañ./Tar.	Plus Vacaciones Invierno
GRUPO 6	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	21.000									
		Grupo 6 Niv medio	16.000									
		Grupo 6 Niv basico	13.000									
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	11.000									
GRUPO 5	Administracion Bascula	Grupo 5 Niv alto	23.000									
		Grupo 5 Niv medio	18.000									
		Grupo 5 Niv basico	15.000									
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	13.000									
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	11.700									

			SF	Plus Turno Anual (estimado)	Plus Noche	Plus Domingo	Plus Fiesta Nacional	Plus Fiesta Local	Plus Turno Rotativo	Plus Navidad Noche	Plus Navidad Mañ./Tar.	Plus Vacaciones Invierno
GRUPO 4	Operador electrico Operador Mecanico Operador de cemento Analista lab / Gestor Doc	GR 4 Niv alto	28.500	3.800	16,12	20,73	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		GR 4 Niv medio	22.000	3.600	16,12	20,73	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		GR 4 Niv basico	19.000	3.300	16,12	20,73	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	15.000									
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	13.500									
GRUPO 3	Tecnico de Mantenimiento Supervisor Encargado	Grupo 3 Niv alto	34.000									
		Grupo 3 Niv medio	24.000									
		Grupo 3 Niv basico	20.000									
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	16.000									
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	14.400									
GRUPO 2	Panelista	Grupo 2 Panel Niv alto	35.500	3.800	16,12	20,73	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		Grupo 2 Panel Niv medio	27.000	3.600	16,12	20,73	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		Grupo 2 Panel Niv basico	21.000	3.300	16,12	20,73	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	17.000									
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	15.300									
GRUPO 1	Jefe de Turno	Grupo 1 Niv Alto	40.500	4.000	17,82	22,92	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		Grupo 1 Niv Medio	28.500	3.800	17,82	22,92	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		Grupo 1 Niv básico	22.000	3.500	17,82	22,92	41,95	119,43	4,75	212,57	127,54	18,62
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	19.000									
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	17.100									
GRUPO 0	Jefe de Servicio	Grupo 1 Niv Alto	45.000									
		Grupo 1 Niv Medio	33.000									
		Grupo 1 Niv básico	27.000									
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	22.000									
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	19.800									

TABLA HORAS EXTRAS Y PLUS LLAMADA

(POR GRUPO Y NIVEL)

	HORAS EXTRAS Y PLUS LLAMADA		s	Hor Extr	Plu Llamada
GRUPO 6	Auxiliar cemento	Grupo 6 Niv alto	21.00	23,87	34,70
		Grupo 6 Niv	16.00	23,87	34,70
		Grupo 6 Niv	13.00	23,87	34,70
		Grupo 6 Niv. 0 Año 1	11.00	23,87	34,70
GRUPO 5	Administracion Bascul	Grupo 5 Niv alto	23.00	23,87	34,70
		Grupo 5 Niv	18.00	23,87	34,70
		Grupo 5 Niv	15.00	23,87	34,70
		Grupo 5 Niv. 0 Año 2	13.00	23,87	34,70
		Grupo 5 Niv. 0 Año 1	11.70	23,87	34,70
GRUPO 4	Operador electrico Operador Operador de cemento Analista lab / Gestor Doc	GR 4 Niv alto	28.50	25,22	34,70
		GR 4 Niv	22.00	25,22	34,70
		GR 4 Niv	19.00	25,22	34,70
		Grupo 4 Niv. 0 Año 2	15.00	25,22	34,70
		Grupo 4 Niv. 0 Año 1	13.50	25,22	34,70
GRUPO 3	Tecnico de Superviso Encargad	Grupo 3 Niv	34.00	27,29	34,70
		Grupo 3 Niv medio	24.00	27,29	34,70
		Grupo 3 Niv	20.00	27,29	34,70
		Grupo 3 Niv. 0 Año 2	16.00	27,29	34,70
		Grupo 3 Niv. 0 Año 1	14.40	27,29	34,70
GRUPO 2	Panelist	Grupo 2 Panel Niv	35.50	27,29	34,70
		Grupo 2 Panel Niv medio	27.00	27,29	34,70
		Grupo 2 Panel Niv	21.00	27,29	34,70
		Grupo 2 Niv. 0 Año 2	17.00	27,29	34,70
		Grupo 2 Niv. 0 Año 1	15.30	27,29	34,70

	HORAS EXTRAS Y PLUS LLAMADA	s	Hor Extr	Plu Llamada
GRUPO 1	Jefe de Turno	Grupo 1 Niv Alto	40.50	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv Medio	28.50	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv	22.00	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	19.00	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	17.10	27,29	34,70
GRUPO 0	Jefe de	Grupo 1 Niv Alto	45.00	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv Medio	33.00	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv	27.00	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv. 0 Año 2	22.00	27,29	34,70
		Grupo 1 Niv. 0 Año 1	19.80	27,29	34,70

ANEXO 2.- CUADRANTE DE TURNOS Y VACACIONES

CICLO ROTATIVO SEMANAL (TRES TURNOS)

CICLO ROTATIVO SEMANAL (3 TURNOS)																			
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
											8	8		8	8	8	8	8		
		8	8	8	8	8	8	8												
D	D								D	D			D						D	D

ROTACIÓN ANUAL TURNOS DE VACACIONES

AÑO	ROTACIÓN ANUAL DE TURNOS DE VACACIONES (INCLUYENDO 3 TURNOS + TURNO DE REFUERZO)	
1	1ª Quincena de Junio	1ª Quincena de Agosto
2	2ª Quincena de Junio	2ª Quincena de Agosto
3	1ª Quincena de Julio	1ª Quincena de Septiembre
4	2ª Quincena de Julio	2ª Quincena de Septiembre

ANEXO 3.- BOLSA DE OBJETIVOS

Cuadro número 1.- OBJETIVOS GENERALES.
Cuadro número 2.- OBJETIVOS DE ÁREA/DEPARTAMENTO
Cuadro 2.1 CALIDAD / PRODUCCIÓN.
Analista Laboratorio (Panelistas).
Cuadro 2.2. CALIDAD.
Analista Ensayos Físicos y Químicos.
Cuadro 2.3. PRODUCCIÓN.
Encargado de Molienda / Técnico de Molienda.
Cuadro 2.4. PRODUCCIÓN
Palista / Limpieza Industrial
Cuadro 2.5. PRODUCCIÓN.
Ensacado.
Cuadro 2.6. MANTENIMIENTO.
Operadores Mecánicos/Eléctricos.
Cuadro número 3.- OBJETIVOS INDIVIDUALES.
Cuadro número 4.- RANGO VALORES CONSECUCIÓN OBJETIVOS 2013.
Cuadro número 5.- TABLA BONIFICACIÓN/PENALIZACIÓN.

N.º I.- 5814