

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO** **CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,** **CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio Colectivo: Revisión del Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Limitada (Fábrica de Cementos Goliat), Grupo HeidelbergCement.

Expediente: 29/01/0177/2022.

Fecha: 8 de abril de 2022.

Código: 29001382011982.

Asunto: Inscripción y publicación en *Boletín Oficial de la Provincia*.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, SOCIEDAD LIMITADA (FÁBRICA DE CEMENTOS GOLIAT), GRUPO HEIDELBERGCEMENT.

Vista la solicitud de inscripción y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Limitada (Fábrica de Cementos Goliat), Grupo HeidelbergCement, en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, REGCON, presentado con fecha 24 de marzo de 2022, expediente 29/01/0177/2022, con código 29001382011982, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo) y de acuerdo con el Real Decreto 713 /2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y vista la documentación presentada el 6 de abril de 2022 previo requerimiento, esta Delegación Territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

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

Málaga, 11 de abril de 2022.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, María del Carmen Sánchez Sierra.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Territorial*

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

Artículo 2. *Personal*

El presente convenio colectivo afecta únicamente al personal, fijo de plantilla y eventual, que presta sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de dicha empresa, en los centros de trabajo de Málaga y cuyos grupos profesionales se hallan incluidos en el artículo 18 de este convenio. No obstante, el personal denominado Cuadro, podrá negociar sus condiciones laborales, salariales y sociales individualmente, siendo estas las que regularán su relación laboral con la empresa e independiente al presente convenio, al tratarse de niveles profesionales de responsabilidad en la misma.

Artículo 3. *Temporal*

El presente convenio entrará en vigor con fecha 1 de enero de 2021, con excepción de su parte económica que entrará en vigor conforme a lo que se indica en la disposición transitoria primera, cualquiera que sea la fecha de publicación en el *BOP*, siendo su duración por dos años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2022.

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

SECCIÓN II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 4. *Incrementos económicos*

Para el año 2021 se efectuará un incremento económico consistente en el 2,00 % sobre las tablas salariales de 2020 excepto dietas, kilometraje, becas y préstamos.

Para el año 2022 se efectuará un incremento económico consistente en el 2,4 % sobre las tablas salariales de 2021 excepto dietas, kilometraje, becas y préstamos.

SECCIÓN III. DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 5. *Absorción y compensación*

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

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

Artículo 6. *Garantía personal*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

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

Artículo 8. *Comisión paritaria de convenio*

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

1. COMPOSICIÓN

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

2. FUNCIONES

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

3. CONVOCATORIA, PROCEDIMIENTO Y PLAZOS

La comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, a través de una comunicación escrita, indicando el asunto que deba ser objeto de interpretación. Una vez recibida la solicitud por la otra parte, la comisión deberá reunirse en el plazo de veinte días hábiles para debatir sobre la cuestión.

De dicha reunión se levantará un acta conteniendo las materias sometidas a la consideración de la comisión y el resultado alcanzado. Los acuerdos se adoptarán siempre por mayoría de la totalidad de los/as componentes de la comisión y, aquello que interpreten, tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

CAPÍTULO SEGUNDO

De la relación individual de trabajo

SECCIÓN I. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 9. *Generalidades*

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

2) Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los/as trabajadores/as.

3) Sin perjuicio de lo establecido en los puntos anteriores, corresponden al comité de empresa las competencias enumeradas en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Ingresos*

1. El ingreso en las diferentes categorías profesionales o grado/nivel, se producirá, a ser posible, en las últimas categorías o puestos de trabajo determinados en el artículo número 18.

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

Artículo 11. *Periodo de prueba*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

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

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

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

Las situaciones de I. T. que afecten al/la trabajador/a durante el periodo de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo.

SECCIÓN II - CONTRATACIÓN/PROMOCIÓN

Artículo 12. *Contratación con carácter indefinido de plantilla*

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

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de condiciones que se fije, el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo en el que queda encuadrado el/la trabajador/a.

Se reconoce el derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijos a aquel personal de la empresa vinculado a la misma por un contrato temporal, siempre que su perfil, tanto de formación como de conocimientos, sea el adecuado.

Artículo 13. *Contrato de aprendizaje y de práctica*

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

Artículo 14. *Cobertura de vacantes*

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

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

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

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

- A) PERSONAL DIRECTIVO Y/O CUADROS. La promoción o ascenso a estos puestos será de libre designación por la empresa.
- B) RESTO DE PERSONAL. Se llevará a cabo mediante concurso/oposición, con la participación tanto de la empresa como de los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Se reconocen dos tipos de ascensos:

- A) Se establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias:
 - 1. Conocimiento del puesto de trabajo.
 - 2. Titulación requerida para el puesto o equivalente.
 - 3. Comportamiento durante los años que prestó sus servicios, tanto de prestación al trabajo, como el absentismo laboral.
 - 4. Superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la formación y práctica en el puesto.

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

- B) ASCENSO AUTOMÁTICO. Producirá efectos este tipo de ascensos cuando se cumplan los requisitos y situaciones reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Promoción*

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

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

Con carácter general, el personal que se incorpore a la empresa seguirá la siguiente secuencia de promoción:

- 1.º año: Grado / Nivel 1.1
- 2.º año: Grado / Nivel 1.2
- 3.º año: Grado / Nivel 2.1
- 4.º año: Grado / Nivel 2.2
- 5.º año: Grado / Nivel 3.1
- 6.º año: Grado / Nivel 3.2
- 7.º año: Grado / Nivel 4.1

Esta secuencia de promoción se detendrá en el grado/nivel correspondiente al puesto para el que sea contratado/a de acuerdo al artículo 19 del presente convenio.

Si un/a trabajador/a finalizase su promoción en un grado/nivel inferior al 4.1 y posteriormente se presentara a una vacante de un puesto de grado/nivel superior al que tenga en dicho momento y resultase seleccionado/a para dicho puesto, deberá completar su secuencia de promoción hasta el grado/nivel del puesto ofertado. Los años pasados en puestos de grado/nivel inferior, computarán a estos efectos.

En la sección de mantenimiento una vez se alcance la categoría de Oficial 3.^a tendrá que acumular 6 años de antigüedad en dicha categoría para promocionar a Oficial 2.^a. Para promocionar a Oficial 1.^a tendrá que acumular 6 años de antigüedad en la categoría de Oficial 2.^a.

La promoción a Encargado de Mantenimiento queda a potestad de la empresa.

Estas revisiones de grado/nivel se harán en enero del año siguiente al que se cumplan los 6 años de antigüedad en el grado/nivel correspondiente.

En cualquier caso, para estas promociones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Participación en todos los cursos formación convocados.
- Ninguna sanción en los últimos 6 años.
- Polivalencia.
- Absentismo.
- Títulos y/o permisos oficiales relativos a la actividad.
- Evaluación del mando.

Artículo 16. *Formación*

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

1. ÁMBITO OBJETIVO

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

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

2. ÁMBITO SUBJETIVO

Los trabajadores y trabajadoras ocupados/as que cumplan los siguientes requisitos:

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

Se informará de las solicitudes recibidas a la comisión de formación de la empresa.

3. RESOLUCIÓN DE LAS SOLICITUDES

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

A fin de valorar la solicitud la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la comisión de formación de la empresa.

Asimismo, tendrá prioridad para disfrutar el permiso de formación aquel personal que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no haya participado en una acción formativa en el plazo anterior de doce meses.

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

La empresa informará de la misma al/a la trabajador/a y a la comisión de formación de la empresa.

Concedido el permiso de formación por la empresa, el/la trabajador/a formulará solicitud a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la comisión paritaria sectorial.

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

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

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

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

4. FORMACIÓN PARA RECICLAJE

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

SECCIÓN III. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 17. *Grupos profesionales*

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

- GRUPO 0. Cuadros.
- GRUPO 1. Personal que presta sus servicios en canteras, producción, expedición, servicios generales, control de calidad y laboratorios.
- GRUPO 2. Personal que presta sus servicios en trabajos de mantenimiento en general.
- GRUPO 3. Personal dedicado a investigación y desarrollo y oficina técnica.
- GRUPO 4. Personal dedicado a funciones de administración, informática y organización comercial.

Los niveles retributivos básicos se establecen mediante una escala compuesta de 6 grados con 2 niveles cada uno, cuyo detalle figura en el artículo número 18.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Categorías/puestos de trabajo*

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

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

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

| GRADO 1 (DE 80 A 200 PUNTOS) | | |
|-------------------------------------|-----------|---|
| <i>PUNTOS</i> | | |
| HASTA 100 | NIVEL I: | EVENTUALES 1. ^{er} AÑO |
| 101 A 200 | NIVEL II: | ESPECIALISTA SERVICIOS AUX. / ESPECIALISTA BARREDORA / EVENTUALES 2. ^o AÑO |

| GRADO 2 (DE 201 A 320 PUNTOS) | | |
|--------------------------------------|-----------|--|
| <i>PUNTOS</i> | | |
| 201 A 260 | NIVEL I: | OPERADOR/A ENSACADORA / ESPECIALISTA ENVASE / ESPECIALISTA FABRICACIÓN AÑO 3 / |
| | | ESPECIALISTA CANTERA / OFICIAL 3. ^a MANTENIMIENTO AÑO 3 / PROMOCIÓN AÑO 3 |
| 261 A 320 | NIVEL II: | PERFORADOR/A / CONDUCTOR/A PUENTE GRÚA / OFC.3. ^a MECÁNICO/A / ANALISTA 2. ^a / ORDENANZA/ |
| | | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A / PROMOCIÓN AÑO 4 / ESPECIALISTA FABRICACIÓN AÑO 4 / OFICIAL 3. ^a MANTENIMIENTO AÑO 4 |

| GRADO 2 (DE 201 A 320 PUNTOS) | | |
|--------------------------------------|-----------|--|
| <i>PUNTOS</i> | | |
| 201 A 260 | NIVEL I: | OPERADOR/A ENSACADORA / ESPECIALISTA ENVASE / ESPECIALISTA FABRICACIÓN AÑO 3 / |
| | | ESPECIALISTA CANTERA / OFICIAL 3. ^a MANTENIMIENTO AÑO 3 / PROMOCIÓN AÑO 3 |
| 261 A 320 | NIVEL II: | PERFORADOR/A / CONDUCTOR/A PUENTE GRÚA / OFC.3. ^a MECÁNICO/A / ANALISTA 2. ^a / ORDENANZA/ |
| | | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A / PROMOCIÓN AÑO 4 / ESPECIALISTA FABRICACIÓN AÑO 4 / OFICIAL 3. ^a MANTENIMIENTO AÑO 4 |

| GRADO 3 (DE 321 A 440 PUNTOS) | | |
|--------------------------------------|-----------|--|
| <i>PUNTOS</i> | | |
| 321A 380 | NIVEL I: | MAQTA. EXCAV. 2 / OFC. 3.ª ELECTRICISTA / ESPECIALISTA EXPEDICIÓN / ESPECIALISTA CANTERA / PROMOCIÓN AÑO 5 / ESPECIALISTA FABRICACIÓN AÑO 5 / OFICIAL 3.ª MANTENIMIENTO AÑO 5 |
| 381 A 440 | NIVEL II: | ALMACENERO/A / MAQTA. EXCAV. 1 / AUX. TÉCNICO/A MANTENIMIENTO / OFC. 2.ª MECÁNICO/A/ OFC. 2.ª CALDERERO/A / OFC. 2.ª SOLDADOR/A / OFC. 3.ª ELECTROMECAÁNICO/A / ANALISTA 1.ª / PROMOCIÓN AÑO 6 / ESPECIALISTA FABRICACIÓN AÑO 6 / OFICIAL 3.ª MANTENIMIENTO |

| GRADO 4 (DE 441 A 560 PUNTOS) | | |
|--------------------------------------|-----------|---|
| <i>PUNTOS</i> | | |
| 441 A 500 | NIVEL I: | ESPECIALISTA FABRICACIÓN / OFC. 2.ª ELECTRICISTA / OFC. 2.ª ADMTVO. / BASCULISTA / RESPONSABLE LIMPIEZA / ANALISTA 1.ª A |
| 501 A 560 | NIVEL II: | ANALISTA 1.ª SUPERVISOR/A / RESPONSABLE ALMACÉN / CAPATAZ ENVASE / CAPATAZ CANTERA / OFC. 1.ª SOLDADOR/A / OFC. 1.ª CALDERERO/A / OFC. 2.ª ELECTROMECAÁNICO/A / OFC. 1.ª MECÁNICO/A / OFICIAL 2.ª MANTENIMIENTO |

| GRADO 5 (DE 561 A 680 PUNTOS) | | |
|--------------------------------------|-----------|--|
| <i>PUNTOS</i> | | |
| 561 A 620 | NIVEL I: | OFC. 1.ª ELECTRICISTA / OFC. 1.ª MECÁNICO AJUSTADOR/A / OFC. 1.ª ADMTVO/A. |
| 621 A 680 | NIVEL II: | ENCARGADO/A VENTAS / DELINEANTE PROYECTISTA / PANELISTA/OFC. 1.ª ELECTROMECAÁNICO/A / OFC. 1.ª ELECTRÓNICO/A / OFICIAL 1.ª MANTENIMIENTO |

| GRADO 6 (DE 681 A 800 PUNTOS) | | |
|--------------------------------------|-----------|--|
| <i>PUNTOS</i> | | |
| 681 A 740 | NIVEL I: | ENCARGADO/A MANTENIMIENTO MECÁNICO / ENCARGADO/A MANTENIMIENTO ELÉCTRICO |
| 741 A 800 | NIVEL II: | JEFE/A SECCIÓN/ JEFE/A DEPARTAMENTO/ JEFE/A ÁREA/ DIRECTOR/A ACTIVIDAD |

Se acuerda que la definición de Oficial Mantenimiento de cada grado/nivel agrupe todas las especialidades de mantenimiento de dicho grado/nivel; asimismo, se incorpora la progresión de Especialista de Fabricación hasta la consolidación final en el grado/nivel 4/1. Para el resto de las secuencias de promoción recogidas en el artículo 16 se utilizarán las categorías de Promoción Año 3. Promoción Año 4. Promoción Año 5 y Promoción Año 6.

SECCIÓN IV. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 19. *Generalidades*

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

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

Asimismo, la Dirección de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima se compromete a gestionar la igualdad de oportunidades, integrándola en todas las actuaciones que tengan repercusiones directas o indirectas en las mujeres y los hombres de la empresa, asignando los recursos necesarios para poner en marcha objetivos y planes de igualdad que permitan crear un entorno sin ningún tipo de discriminación. A tal efecto, se creará un comité de igualdad, con representación de los/as trabajadores/as y de la Dirección, para la elaboración y seguimiento de los referidos planes.

CAPÍTULO TERCERO

SECCIÓN I. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20. *Jornada laboral*

La duración máxima de la jornada laboral para los años 2021 y 2022 será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivas y un total de 1.712 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, respectivamente.

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

El tiempo de descanso para el bocadillo durante la jornada será de veinticinco (25) minutos, considerándose dicho tiempo como de trabajo efectivo. La misma consideración tendrán los tiempos muertos no imputables al personal. En el caso de Basculistas de mañana y de Panelistas, la empresa se compromete a organizar la actividad de tal manera que se permita el disfrute de dicho descanso.

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

A) **TURNOS ROTATIVOS EN FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO**

Primer turno: De 7:00 a 15:00 horas.

Segundo turno: De 15:00 a 23:00 horas.

Tercer turno: De 23:00 a 7:00 Horas.

El personal del turno de fabricación se registrará por el cuadrante que se publicará para cada año en diciembre del año anterior y que, para el año 2022, figura en el anexo VII de este convenio.

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

- 1) El trabajo en día festivo, siempre que por cuadrante corresponda trabajar, será compensado con un descanso complementario, más una compensación por festivo (anexo VI).
- 2) Cuando se produzca un cambio de turno sin notificación previa al/a la trabajador/a y habiéndose presentado el/la mismo/a en su jornada habitual, este podrá elegir continuar su jornada normal o cambiarla percibiendo una compensación económica equivalente a una llamada más el importe de una hora extraordinaria.
- 3) Los turnos deberán organizarse de forma que, de cada tres domingos, corresponda uno de descanso. En el caso de que, por circunstancias imprevistas, un/a operario/a tuviera que trabajar el tercer domingo, le será de aplicación lo determinado en la siguiente nota aclaratoria.
- 4) Considerando las especiales circunstancias que concurren, se establece una reducción de jornada de 8 horas, en cómputo anual, para el personal adscrito a estos servicios de turnos rotativos de 24 horas. Estas ocho horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero y serán descontadas en el correspondiente cuadrante.

NOTA ACLARATORIA

Cuando un/a trabajador/a sea requerido/a para trabajar en su día de descanso, para sustituir a un/a compañero/a y continuase el turno del/de la trabajador/a que sustituya, podrá optar por cobrar dicha jornada como horas extraordinarias o compensarla por horas de descanso, más la cuantía determinada en el apartado d) del artículo número 35 del presente convenio, adaptándose a los descansos del nuevo turno, quedando, por tanto, anulados los descansos que tenga asignados en el cuadrante existente en la sección correspondiente. El personal libre (aquel que no tiene turno fijo asignado) no tendrá descansos fijos debido a que su función es la de cubrir cualquier eventualidad que se presente. Mientras no tenga que cubrir ninguna contingencia, descansará los sábados y domingos.

B) CANTERAS

De lunes a viernes: 1.º turno: De 7:00 a 15:00 horas.

2.º turno: De 15:00 a 23:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

C) EXPEDICIÓN Y CARGA

Primer turno: De 6:00 a 14:00 horas.

Segundo turno: De 14:00 a 22:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

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

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

D) PERSONAL DE FABRICACIÓN CON TURNO FIJO Y LABORATORIO

De lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

- 1) El personal de fabricación con turno fijo que sea requerido para trabajar en sábado, por necesidades del departamento correspondiente, podrá elegir, entre cobrar las horas como horas extraordinarias, o compensarlas por horas de descanso, más la cuantía determinada en el apartado d) del artículo número 35 del presente convenio.
- 2) Al personal del laboratorio que los sábados realizan los trabajos propios de control de resistencia, se les abonará, por el tiempo necesario para realizar dicha tarea el importe del Complemento Tarea Sábado (anexo VI). Si estos trabajos se realizaran en domingo la compensación económica sería el importe del Complemento Tarea Domingo (anexo VI).

E) MANTENIMIENTO**a) GENERAL**

De lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

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

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

b) SEGUNDO TURNO DE MANTENIMIENTO

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

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

F) COMERCIAL

De lunes a viernes: De 7:00 a 15:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

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

G) ESPECIALISTAS SERVICIOS AUXILIARES

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

H) COMPRAS, APROVISIONAMIENTO Y ALMACÉN**a) GENERAL**

De lunes a viernes: De 7:00 a 15:00 horas.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

b) SEGUNDO TURNO DE ALMACÉN

De lunes a viernes: De 14:00 a 22:00 horas.

El personal del almacén rotará en el turno de mañana y de tarde.

GENERALIDADES

1) El día festivo que coincida con un día de descanso será sustituido por otro de descanso en día laborable, el cual se descansará de mutuo acuerdo con la empresa, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2) Para el personal en turno rotativo, los descansos semanales serán los especificados en los cuadrantes correspondientes de cada sección.

3) El personal que realice funciones de Visitador tendrá que adaptar su jornada laboral en función de la utilización que aconseja las tarifas de energía eléctrica.

4) Los días 24 y 31 de diciembre, el horario a todo el personal le será reducido en ocho (8) horas, siempre que los mismos no coincidan con el día de descanso. El personal de expedición y carga trabajará en jornada de mañana si el servicio lo requiere, disfrutando este descanso posteriormente, suprimiéndose el turno de tarde salvo si surgiera algún problema de embarque o carga con carácter urgente. El personal de Mantenimiento que por necesidades del servicio tenga que trabajar dichas fechas disfrutará este descanso posteriormente. Estas dieciséis horas no están deducidas del cómputo anual determinado en el presente artículo en su párrafo primero.

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

5) Al personal en turno rotativo, que la empresa estime imprescindible que trabaje en el tercer turno de los días 24 y 31 de diciembre se le abonará una compensación económica equivalente a un Plus Navidad 1 (anexo VI) y los turnos correspondientes a los días 25 de diciembre y 1 de enero, se le abonará una compensación económica equivalente a un Plus Navidad 2 (anexo VI).

Por los descansos previstos en el punto 4), se les considerarán dichas jornadas como horas extraordinarias que compensarán con descanso de las mismas y recibirán una gratificación en la cuantía determinada en el apartado d) del artículo número 35 del presente convenio.

6) El personal que sea requerido para trabajar en su día de descanso o vacaciones, se le abonará dicho día, a su voluntad como horas extraordinarias o como horas compensadas de descanso, más una gratificación en la cuantía determinada en el apartado d) del artículo número 35 del presente convenio y por tanto con pérdida de su descanso habitual.

7) Al personal que por causas circunstanciales sea requerido para trabajar en su día de descanso, domingo, festivo o en jornada nocturna, se le abonarán como mínimo 3 horas extraordinarias, que podrá cobrar o compensar en la forma prevista en el apartado d) del artículo número 35 del presente convenio, además de la llamada correspondiente.

Artículo 21. *Prolongación de la jornada*

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

Si la jornada laboral se prolonga hasta las 11 de la noche, realizará este día solo media jornada, iniciándola a las 7:00 horas o a las 11:00 horas, a elección del/de la trabajador/a, y se le abonará como jornada completa.

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

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

Artículo 22. *Trabajos nocturnos y a turnos*

Cuando sea necesario, a juicio de la empresa, establecer trabajos nocturnos o a turnos del personal que no está normalmente encuadrado dentro de ellos, la empresa deberá comunicarlo con carácter previo a los/as trabajadores/as afectados/as y a los/as representantes legales de los/as mismos/as. De no ser aceptado por los/as trabajadores/as, se aplicará lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

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

- Reparaciones inmediatas de fuerza mayor, imprevistas o fortuitas.

Artículo 23. *Vacaciones y días asuntos propios*

A) VACACIONES

- 1) El personal afectado por este convenio, sea cual fuere su contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas anuales de veintisiete días laborables.
- 2) El importe a percibir durante el periodo de vacaciones, será el mismo que hubiesen obtenido en el periodo de trabajo efectivo.
- 3) Serán concedidas con arreglo a las necesidades del servicio, disposiciones laborales vigentes y de conformidad con lo pactado entre la Dirección y el comité de empresa.
- 4) Deberán programarse dentro del año correspondiente, antes del 31 de enero de cada año y posteriormente se realizarán los cuadrantes correspondientes a las distintas secciones de la empresa, de los que informará al comité de empresa.
Se confeccionarán las normas para su aplicación.
- 5) El personal podrá disfrutar de alguno de sus días de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 48 horas de antelación que se ampliará en 24 horas en el caso de solicitudes en sábado y domingo.
- 6) Al personal que disfrute sus vacaciones anuales fuera de los periodos que se especifican a continuación, se le abonará la cantidad equivalente al importe del Plus Vacaciones Fuera de Periodo (anexo VI), por día.
 - 1) Semana Blanca.
 - 2) Semana Santa.
 - 3) Navidad (entre el 22/12 y el 7/1).
 - 4) Periodo del 15 junio al 15 de septiembre.

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

B) ASUNTOS PROPIOS

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

Año 2021 6 días

Año 2022 6 días

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

- El/La trabajador/a podrá disfrutar de alguno de sus días de asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo aviso con 48 horas de antelación que se ampliará en 24 horas en el caso de solicitudes en sábado y domingo.
- No podrán acumularse estos días festivos a los días de vacaciones.

Artículo 24. *Permisos y licencias*

Con arreglo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en las condiciones desarrolladas en el artículo número 16 de este convenio.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del/de la trabajador/a.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo/a.
- c) Tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La justificación que se exigirá en estos casos será un informe emitido por el médico que hubiese atendido al pariente enfermo, en el que se determine el tipo de enfermedad de la que ha sido asistido, o tipo de intervención quirúrgica practicada. El Servicio Médico de Empresa determinará, a la vista de dicho informe, si corresponde o no la calificación de grave; en caso de no considerarlo así, se reunirá con la comisión que nombre al efecto el comité de empresa, para dirimir tal situación. En caso de intervención quirúrgica o internamiento de parientes en un centro hospitalario, se concederá, el día del hecho causante, como falta justificada abonada para todos los familiares que pertenezcan a la plantilla de la empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si quedase hospitalizado, se prolongarán las faltas por el tiempo de dicha hospitalización, con el máximo de tres días laborables, para uno solo de los familiares. Si la intervención quirúrgica u hospitalización fuera por enfermedad grave tendrán derecho a los tres días laborables de permiso todos los familiares que figuren en la plantilla de la empresa, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día laboral por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, excluyendo los familiares políticos.
- f) Un día laboral por fallecimiento de un tío carnal, del/de la trabajador/a o de su cónyuge. Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el/la trabajador/a

necesite efectuar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en un día natural.

- g) Un día laboral por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en dicha norma, en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos legales establecidos.
- j) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del/de la menor hasta que este/a cumpla nueve meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el caso de que la madre y el padre trabajen en la empresa, este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de ellos.
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a un/a disminuido/a físico/a o psíquico/a que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella o a negociar con la empresa la realización de un horario flexible en su jornada de trabajo.
- l) Permiso de paternidad, en los términos recogidos en la legislación vigente.

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

CAPÍTULO CUARTO

Régimen de percepciones económicas

SECCIÓN I. PERCEPCIONES GENERALES

Artículo 25. Estructura salarial

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

A) PERCEPCIONES SALARIALES

1. SALARIO BASE

0.1 Salario Base.

2. COMPLEMENTOS PERSONALES

1.1 Antigüedad consolidada.

1.2 Complemento “*Ad-personam*”.

3. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR AL MES

2.1 Gratificaciones extraordinarias estatutarias.

2.2 Gratificación de convenio.

3.3 Gratificación de beneficios.

4. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

3.1 Nocturnidad.

3.2 Trabajos especiales.

- 3.3 Horas extraordinarias.
- 3.4 Primas de producción.
- 3.5 Gratificación de productividad.
- 3.6 Plus de turno nocturno.
- 3.7 Incentivo Jefe de Equipo.
- 3.8 Incentivo por prestación.
- 3.9 Plus de asistencia en sábado y domingo.
- 3.10 Compensación por Nochebuena y Nochevieja.
- 3.11 Compensación festivos.
- 3.12 Compensación por flexibilidad de jornada.
- 3.13 Suplementos.
- 3.14 Llamadas.
- 3.15 Plus de vacaciones.
- 3.16 Prima de prevención.

B) PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

- 1. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS
 - 1.1 Gastos manutención.
 - 1.2 Plus de transporte.
 - 1.3 Desplazamientos.
- 2. MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
 - 2.1 Ayudas por enfermedad o accidente.
 - 2.2 Asistencia a minusválidos/as con cargo a la empresa.
- 3. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA
 - 3.1 Indemnización por fallecimiento o jubilación.
 - 3.2 Ayuda estudios.
 - 3.3 Seguro colectivo de vida.
 - 3.4 Fondo de préstamos.
 - 3.5 Crédito para pago de cemento.

C) PERCEPCIONES NO CONSOLIDABLES

- Nocturnidad.
- Trabajos especiales.
- Horas extraordinarias.
- Plus de turno nocturno.
- Incentivo Jefe de Equipo.
- Incentivo por prestación.
- Plus de asistencia en sábado y domingo.
- Compensación por Nochebuena y Nochevieja.
- Compensación Festivos.
- Compensación por flexibilidad de jornada.
- Suplementos.
- Llamadas.
- Gastos manutención.
- Desplazamientos.
- Plus vacaciones.
- Ayudas por enfermedad o accidente.
- Asistencia a minusválidos/as con cargo a la empresa.
- Indemnización por fallecimiento o jubilación.

Ayuda estudios.
Seguro colectivo de vida.
Fondo de préstamos.

El pago de la nómina se efectuará el día 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente, en caso de ser festivo.

SECCIÓN II. PERCEPCIONES SALARIALES

0. SALARIO BASE

Artículo 26. *Salario base y devengo*

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

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

2) Cuando un/a trabajador/a realice trabajo de superior categoría profesional, puesto de trabajo, grado/nivel cobrará todos los emolumentos en función del trabajo que realice, y en caso de que esta situación se prolongara, se estará a lo que se establece en el artículo 17 del presente convenio y artículo número 39 apartado 4 del Estatuto de los Trabajador/aes.

1. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 27. *Complementos personales*

1.1 ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

1) Este concepto se mantendrá, para el personal de plantilla que viniera percibiéndolo con anterioridad al 1 de enero de 1999 y su importe permanecerá por tiempo indefinido como un complemento retribuido «*ad personam*», extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del personal afectado (anexo V).

2) Este concepto se abonará de la siguiente manera:

- Una parte prorrateada mensualmente (12 meses) en el concepto “Antigüedad consolidada” y
- Otra parte en las pagas extraordinarias (4 pagas) en el concepto “Antigüedad consolidada de pagas”

La suma de estos importes será la definida en el anexo V del presente convenio.

1.2 COMPLEMENTO “*AD-PERSONAM*”

Como consecuencia del acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as para la viabilidad y competitividad futura de la compañía, se han introducido cambios que afectan a la regulación establecida en el convenio colectivo sobre determinadas materias, entre ellas, la modificación de la estructura salarial y la cuantía de algunos de los conceptos que integran esa nueva estructura salarial que se ha incorporado al convenio colectivo. La aplicación de estos cambios en materia salarial puede implicar en la práctica la reducción del salario fijo de alguno de los/as empleados/as.

Para compensar o neutralizar dicha variación se ha reconocido a los/as empleados/as que a 31 de diciembre de 2014 formaban parte de la plantilla de la compañía un complemento personal, cuya cuantía es la diferencia económica existente entre la retribución salarial fija que venían percibiendo conforme a la anterior regulación prevista en el convenio colectivo de empresa y el nuevo salario fijo resultante de aplicar las nuevas tablas 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 o acuerdo colectivo.

Este complemento tiene la misma consideración a todos los efectos de salario base, afectándole todos los aumentos que tenga dicho salario base, así como formando parte de todas las prestaciones e indemnizaciones relacionadas con el mismo.

Asimismo, en el convenio 2018-2020, como consecuencia de la modificación del cuadrante mantenimiento eléctrico y la asignación del personal de mantenimiento mecánico al turno de mañana, con efectos desde el 01/01/2019 y en compensación por la pérdida económica que podía suponer la reducción de los pluses generados, se estableció un complemento mensual (12 pagas) por importe de 70 euros para los seis trabajadores afectados del taller eléctrico y de 75 euros para los nueve trabajadores del taller mecánico que se adicionaron al importe de este complemento *ad personam*. Si por decisión de la empresa se volviera al sistema de trabajo anterior, se reduciría el complemento en los mismos importes. El cuadrante de mantenimiento Eléctrico se incorpora como anexo VIII a este convenio.

2. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTOS PERIÓDICOS SUPERIOR AL MES

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias*

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

Dichas gratificaciones se abonarán aplicando los importes por día de paga consignados en la tabla del anexo III, según grado/nivel.

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

Artículo 29. *Gratificación de convenio*

Se mantiene la gratificación llamada de convenio para todo el personal y se hará efectiva el 15 de diciembre. La cuantía será de 30 días. A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo III, según grado/nivel.

Artículo 30. *Gratificación de beneficio*

Se mantiene una gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía de 30 días para todo el personal acogido a este convenio. A tal efecto se abonará aplicando los importes por día de paga consignados en el anexo III, según grado/nivel. Se pagará el mismo día que la nómina de diciembre.

3. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Artículo 31. *Primas de producción y prevención*

A) **PRIMA DE PRODUCCIÓN**

Se pagará mensualmente en función de las siguientes horas:

- Horas trabajadas.
- Horas de baja por accidente de trabajo.
- Horas de vacaciones.
- Horas por días de asuntos propios.
- Horas sindicales
- Horas dedicadas como componente de una mesa electoral, para elecciones nacionales, autonómicas o provinciales.

Para calcular el precio de la hora de prima de producción, para todo el personal afectado por este convenio, se establecen 2 tramos con sus respectivas fórmulas:

- Tramo 1: Hasta 850.000 ton. de Clinker (Ck) y 1.000.000 ton. de cemento (dividir por 12 para mensualizar)

$$\text{Euros/hora} = \frac{\text{Tm. Ck producido} \times \text{coeficiente Ck (anexo VI)} + \text{tm. de cemento vendido} \times \text{coef. cemento (anexo VI)}}{1.000}$$

- Tramo 2: Desde 850.000 ton. de clinker (Ck) y 1.000.000 ton. de cemento (dividir por 12 para mensualizar)

$$\text{Euros/hora} = \frac{\text{Tm. Ck producido} \times \text{coef. Ck (anexo VI)} + \text{tm. de cemento vendido} \times \text{coef. cemento (anexo VI)} \times 50 \%}{1.000}$$

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

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

B) PRIMA DE PREVENCIÓN

Se establece una prima de prevención orientada a recompensar los esfuerzos que se realicen cara a conseguir el objetivo común de empresa y trabajadores/as de cero accidentes, con la siguiente regla de cálculo:

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

B.2. PRIMA ANUAL: Se abonará un importe resultado de calcular el promedio de 3 días de paga (según tabla anexo III de convenio), tomando como base la plantilla efectiva a 31 de diciembre del año anterior. De este importe máximo, se cobrará una cantidad determinada en función de la evolución del Índice de Frecuencia conforme a la siguiente tabla:

| | 2021 | | 2022 | |
|--------|---------|------------|---------|------------|
| | IF 2021 | % A COBRAR | IF 2022 | % A COBRAR |
| MÁXIMO | 7 | 0 % | 7 | 0 % |
| MÍNIMO | 0 | 100 % | 0 | 100 % |

Si el valor anual del índice de frecuencia se encuentra entre el valor máximo y el mínimo, se calculará la proporción correspondiente. Asimismo, al valor final a cobrar se le aplicará un factor de corrección de 1 % absentismo.

Artículo 32. Gratificación de productividad

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

$$\text{Euros/hora} = \frac{\text{Gratificación productividad (anexo VI)}}{\text{Horas del trimestre}}$$

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

- Horas trabajadas.
- Horas de baja por accidente de trabajo.
- Horas de vacaciones.
- Horas por días de asuntos propios.
- Horas sindicales.
- Horas de descanso por horas extraordinarias.
- Horas dedicadas como componente de una mesa electoral para elecciones nacionales, autonómicas o provinciales.

Artículo 33. *Nocturnidad*

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

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

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

4) Se considera periodo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Artículo 34. *Trabajos especiales*

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

a) **ESPECIAL - 1 (ANEXO VI)/HORA**

1.1 Trabajos de mantenimiento realizados en el sector comprendido entre la entrada del horno y el cabezal, con el horno en caliente.

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

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

1.4 Trabajos en el interior de los elevadores de cangilones.

1.5 Trabajos en parrilla: Limpieza de muñeco en parrilla fija, puesta en seguridad enfriador (resbaladera aire terciario y muñeco del quemador).

1.6 Trabajos de cambio de placas en el interior del enfriador con el horno caliente.

b) **ESPECIAL - 2 (ANEXO VI)/DÍA**

2.1 Limpieza en el interior de los silos.

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

c) **ESPECIAL - 3 (ANEXO VI)/HORA**

3.1 Limpieza pegaduras Torre de Ciclones en funcionamiento.

Artículo 35. *Horas extraordinarias*

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

a) **HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR**

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

b) **HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES**

Son las realizadas en las siguientes circunstancias:

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

2.º Suplencias por ausencia imprevista del/de la titular, con las mismas limitaciones que las señaladas en el apartado anterior.

3.º Suplencias por vacaciones del/de la titular de un puesto de trabajo.

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

5.º Por reparaciones de hornos.

- 6.º Por prolongación de jornada, como consecuencia de más duración de la prevista en revisiones o reparaciones.
- 7.º Por reparaciones llevadas a cabo fuera de la jornada normal.
- 8.º Para cubrir algún puesto que no tenga asignado titular o que los/as operarios/as asignados/as no sean suficientes para cubrir la totalidad de los turnos de trabajo.
- 9.º Por cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.
- 10.º Por periodos punta de producción y/o pedidos imprevistos.

Estos cambios se realizarán de acuerdo con el/la trabajador/a interesado/a, teniéndose en cuenta, tanto la legislación vigente como lo pactado en el presente convenio colectivo.

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

c) HORAS EXTRAORDINARIAS NORMALES

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

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

d) HORAS EXTRAORDINARIAS COMPENSADAS CON DESCANSOS

Las horas extraordinarias se podrán compensar mediante descansos dentro de los 4 meses siguientes a su realización más una compensación económica, por hora, del valor de una hora compensada (anexo VI). Las horas extraordinarias que se compensen con descanso no podrán superar el número de 200 en el año natural.

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

Artículo 36. Plus de turno nocturno

Con el fin de compensar los inconvenientes que representa el trabajar en turnos rotatorios, se establece un plus turno nocturno (anexo VI) por jornada laboral trabajada en periodo nocturno.

Artículo 37. Incentivo jefe de equipo

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

Las características del puesto son:

- Capacidad de organización.
- Dotes de mando.

En contraprestación, la empresa abonará un 40 % más de la prima de producción mensual. Esta remuneración especial se percibirá solamente durante los días que ejerza como tal.

Artículo 38. Plus asistencia sábados y domingos

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

Por cada sábado Plus asistencia sábado (anexo VI).

Por cada domingo Plus asistencia domingo (anexo VI).

SECCIÓN III. PERCEPCIONES NO SALARIALES

1. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Artículo 39. *Suplementos*

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

Artículo 40. *Llamadas*

Las gratificaciones por llamadas al personal serán las siguientes:

- 1) De 7 a 23 horas: Llamada día (anexo VI)
- 2) De 23 a 7 horas: Llamada noche y festivo (anexo VI) y domingo o festivo.

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

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

Artículo 41. *Gastos manutención*

Cuando cualquier trabajador/a, por necesidad del trabajo, se viera obligado a continuar su jornada laboral, se le abonará una manutención (anexo VI) si la misma se prolonga en un mínimo de dos horas.

Si pasadas seis horas de finalizada su jornada continuara en su puesto, devengará un importe adicional equivalente al 50 % del importe de la manutención y otra manutención pasada una hora de la segunda jornada suplementaria.

Desde 2 a 6 horas por encima de la jornada = 1 manutención.

Desde 6 horas a 9 horas por encima de la jornada = 1,5 manutención.

Más de 9 horas = 2,5 manutención.

El personal que sea llamado para realizar cualquier tarea fuera de su horario habitual devengará una manutención si se prolonga su presencia en más de tres horas, una suplementaria del 50 % del importe de la manutención si se prolonga en más de siete horas y otra manutención si se prolonga en más de once horas. Para el cómputo de horas para estas dietas, se incluirán las horas de comida que se hayan efectuado.

Desde 3 a 7 horas por encima de la jornada = 1 manutención.

Desde 7 horas a 11 horas por encima de la jornada = 1,5 manutención.

Más de 11 horas = 2,5 manutención.

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

El personal que por necesidad del servicio haya de estar o permanecer fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a percibir una dieta día (anexo VI), durante el tiempo que dure tal situación. En caso de pernoctar en su domicilio, devengará media dieta (anexo VI) por día.

Artículo 42. *Desplazamientos*

Los/as trabajadores/as no clasificados/as como conductores/as y que por necesidades de la Empresa opten por desplazarse en su propio vehículo, percibirán un plus (anexo VI) por km con un mínimo de 2,95 euros por jornada.

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

Artículo 43. *Ayuda por enfermedad o accidente*

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

A propuesta de la empresa, por medio de su servicio médico y previa conformidad del comité de empresa, se podrá anular dicho suplemento, al/a la operario/a que infrinja las normas vigentes o aquellas acordadas en convenio.

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

Artículo 44. *Asistencia a discapacitados con cargo a la empresa*

Se asigna una cantidad mensual en concepto de complemento por discapacidad (anexo VI) por cada familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial y reconocido/a como tal por la Administración correspondiente y que conviva con el/la beneficiario/a o que esté a su cargo en algún centro especial.

3. ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 45. *Ayuda estudios*

Se establece anualmente un fondo ayuda estudios (anexo VI) para 2021 y 2022; que se repartirán por acuerdo de la comisión de becas y la empresa, entre todos los hijos e hijas del personal de la empresa que tengan más de 6 meses ininterrumpidos de antigüedad en la misma, tomando como referencia la fecha de finalización del plazo de entrega de la solicitud, y que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente, que deberán justificar documentalmente y adjuntar a la solicitud:

1) ENSEÑANZA SUPERIOR

Acreditar mediante certificación las asignaturas aprobadas del curso anterior.

2) EDUCACIÓN ESPECIAL

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

3) INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA (ESO)

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

4) RESTANTES ENSEÑANZAS

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

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

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

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

Artículo 46. *Seguro colectivo de vida*

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

| | |
|---|------------------|
| 1) En caso de muerte por enfermedad común | 18.030,00 euros |
| 2) Invalidez total o absoluta derivada de enfermedad común | 18.030,00 euros |
| 3) Muerte por accidente | 18.030,00 euros |
| 4) Muerte por accidente de circulación | 24.040,00 euros |
| 5) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y por invalidez total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional | 36.060,00. euros |

Artículo 47. Fondo de préstamos y préstamo de vivienda

La empresa tiene creado un fondo de préstamos (anexo VI) a favor de sus trabajadores/as. Dicha cantidad queda fijada para toda la vigencia del convenio.

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

GRUPO PRIMERO – COMPRA O CONSTRUCCIÓN DE LA VIVIENDA HABITUAL

Importe máximo: 10.000. euros.

Forma de pago: 50 mensualidades.

Requisitos:

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

GRUPO SEGUNDO – REPARACIÓN DE VIVIENDA, PAGO DE HIPOTECA O COMPRA DE VEHÍCULO, GARAJE O TRASTERO

Importe máximo: 6.000 euros.

Forma de pago: 30 mensualidades.

Requisitos:

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

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

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

GRUPO TERCERO – VARIOS

Importe máximo: 3.000 euros.

Forma de pago: 20 mensualidades.

Requisitos:

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

NORMAS GENERALES PARA TODOS LOS PRÉSTAMOS

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

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

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

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

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

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

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

H) Para los préstamos urgentes a que hace referencia el apartado F), se reunirá la comisión en un plazo máximo de 48 horas desde la fecha de la petición, no concediéndose préstamos urgentes sin el consentimiento expreso de la misma.

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

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

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

Artículo 48. *Ropa de trabajo*

La empresa proporcionará a su personal, previa solicitud a través del documento de entrega de EPI, las siguientes prendas de trabajo, según las diferentes secciones:

CANTERA, PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO Y EXPEDICIÓN

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

CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DE MANTENIMIENTO

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

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

ALMACÉN Y CONTROL DE CALIDAD

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

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

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

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

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

SUMINISTRO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)

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

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

Artículo 49. *Prevención de riesgos laborales*

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

CAPÍTULO V

Régimen de disciplina en el trabajo

SECCIÓN I - FALTAS

Artículo 50. *Clasificación de las faltas*

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

Artículo 51. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la cotización a organismos oficiales.
4. No fichar repetidamente, bien al inicio o bien al final de la jornada.
5. No comunicar dentro de los plazos previstos (48 horas y 5 días) de la situación de incapacidad laboral transitoria.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 52. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves:

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

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

6. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, valiéndose, de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La imprudencia en acto de servicio o al incumplimiento de las normas de seguridad, previo estudio del comité de seguridad y salud laboral que investigará el grado de la falta.
8. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
9. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida, a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica, y aquellos que se ejerzan sobre las personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de superioridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad, de las personas que los hayan efectuado.
10. La reincidencia en las faltas Leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 53. *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. La notoria embriaguez o utilización de drogas en el trabajo.
4. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as, clientes o proveedores.
5. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
6. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
7. El abuso de autoridad por parte de los/as mandos.

De conformidad con lo establecido en el apartado 1.4 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa informará al comité de empresa de todas las sanciones impuestas por dichas faltas muy graves.

SECCIÓN II – SANCIONES

Artículo 54. *Aplicación*

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

A) FALTAS LEVES

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) FALTAS GRAVES

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) FALTAS MUY GRAVES

- a) Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido.

CAPÍTULO VI

Disposiciones transitorias

Primera. *Retroactividad del convenio*

Este convenio entrará en vigor, con carácter general, en su parte económica, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2021 excepto para aquellos conceptos cuya vigencia temporal se indique expresamente.

Segunda. *Indemnización por fallecimiento o jubilación*

Respecto a la indemnización por fallecimiento o jubilación se encuentra externalizada de acuerdo con la legislación vigente y lo acordado por empresa y trabajadores/as, mediante la póliza de seguros número 2004722 suscrita el 7 de mayo de 2013 por la Comisión de Control del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para los/as trabajadores/as de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima con la Compañía Aseguradora Vidacaixa, Sociedad Anónima.

Como consecuencia de la firma de este convenio se debe modificar la redacción del artículo 23 punto D) del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para los/as Trabajadores/as de Sociedad Financiera y Minera, Sociedad Anónima sustituyendo el texto: “percibirán doce mensualidades del salario más diferencia salarial, más la antigüedad, de conformidad con los conceptos definidos en las tablas de los anexos I y II del convenio colectivo vigente en el momento de producirse la contingencia. Dichos anexos referidos al año 2002 se recogen en el anexo I del presente reglamento.”, por el siguiente: “percibirán doce mensualidades del salario de conformidad con los conceptos definidos en la tabla del anexo I del convenio colectivo vigente en el momento de producirse la contingencia, más el complemento “*ad-personam*”, más la antigüedad consolidada definida en el anexo V del convenio colectivo vigente quedando por tanto expresamente excluido de este cálculo el importe de antigüedad consolidada de pagas, de conformidad con los importes que vinieran cobrando por dichos conceptos en el momento de producirse la contingencia.”

Tercera. *Personal adscrito a cantera a 31 de diciembre de 2014*

El artículo 21 punto B) del Convenio Colectivo 2012-2014, establecía que el personal de canteras, “De realizar el horario de 7:00 a 15:00 horas, el personal que estaba en alta el 1 de enero de 1997, y como compensación por la modificación o cambio de jornada de trabajo anterior y por los perjuicios que este cambio les ha ocasionado, tendrán una compensación económica, plus flexibilidad horaria (anexo VI) por día, no cobrando dicha compensación en los días que realice la jornada en el tramo horario de 6:00 a 14:00 horas”. Esta compensación sólo es aplica-

ble a Miguel Ángel Hillo Soler y Francisco José Herrera Jiménez, de manera “*ad personam*”. El personal que se incorpore a futuro en cantera, no disfrutará de esta condición.

En el supuesto de que a futuro el personal que disfrute del acuerdo volviera a realizar una jornada nocturna la compensación económica que disfrutaban en virtud de este acuerdo se absorbería con la nocturnidad que les correspondiera.

Cuarta. *Gestión del cuadrante del turno fabricación*

Con el fin de tratar de mejorar la gestión de dicho cuadrante se acuerdan, como experiencia piloto, los criterios redactados a continuación y se llevarán a cabo reuniones periódicas de carácter cuatrimestral (enero, mayo y octubre) entre la representación de la empresa y de los/as trabajadores/as al objeto de analizar las incidencias surgidas durante el periodo, con el fin de establecer los parámetros definitivos.

Los criterios para gestionar el cuadrante del turno de fabricación serán los siguientes:

DEFINICIONES

- Turno rotativo de producción: Es el turno de trabajo de los operarios de la sección de producción (anexo VI)
- Operario en turno: Es aquel que tiene asignado los descansos y un turno fijo de trabajo.
- Operario libre y semilibre:
 - Tiene la función de cubrir cualquier incidencia que se presente.
 - No tiene asignado un turno fijo de trabajo.
 - No tienen los descansos fijados en el cuadrante, la empresa asignará los dos descansos en función de las necesidades de la misma. Una vez que se le asignen tendrán el mismo tratamiento que un descanso normal del turno, con las salvedades que se explican a continuación.
 - Si no tuviera que cubrir incidencias, su turno de trabajo será de mañana y descansará los sábados y domingos.
 - Si tuviera que sustituir a un compañero, cogerá el turno de trabajo y los descansos de dicho compañero.
- Incidencia: Situación que afecta al normal desarrollo del turno de producción.
- Complemento necesidad servicio (en adelante CNS): Compensación económica (anexo VI).

DESCRIPCIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL TURNO DE PRODUCCIÓN

- Vacaciones:
 - Fuera del periodo vacacional:
 - El turno tendrá preferencia para solicitar vacaciones, horas compensadas y asuntos propios.
 - La solicitud de vacaciones, por parte del personal que está en turno (M, T, N) para sábado y/o domingo y para el periodo de semilibre (L, M y X) se deberá realizar antes de las 12:00 horas del martes inmediatamente anterior. La empresa tendrá a disposición del personal la respuesta (positiva o negativa) a dicha solicitud no más tarde del miércoles a las 12:00. El personal interesado preguntará al Jefe de Turno para conocer el resultado de su solicitud. Si a las 12:00 no estuviera la respuesta de la empresa, esta se compromete a contactar con el trabajador a lo largo del resto del miércoles para confirmar si están aprobadas o no.
 - Si, aprobadas las vacaciones al semilibre para su disfrute en dicho periodo (L, M y X), la empresa tuviera necesidad de llamarlo para cubrir alguna incidencia se le abonará un CNS.
 - Si el semilibre no solicitara vacaciones antes del martes a las 12:00 para dicho periodo (L, M y X), se le podría conceder al libre que lo solicitara en cuyo caso, se le podrá denegar al semilibre una posible petición posterior.

- Para el caso en que al libre se le aprueben vacaciones para el jueves y viernes con la idea de disfrutarlas junto con su teórico descanso de sábado y domingo y hubiera que avisarlo para venir a cubrir una incidencia en esos días, se le abonará un CNS.
- Dentro del periodo vacacional:
 - Se respetará el cuadrante de vacaciones pactado entre la empresa y los trabajadores/as.
 - Las vacaciones adicionales, descansos compensados y asuntos propios, se darán cuando las necesidades de personal estén cubiertas, el orden de preferencia para solicitarlas es: Semilibre, libre y turno.
- Operario libre:
 - El personal que se encuentre de libre, cuando tenga los dos descansos fijados por la empresa y sea llamado para cubrir una incidencia, se tratará de la siguiente forma:
 - Si se le avisa antes de las 15:00 horas del día anterior al inicio del periodo de descanso, de la necesidad de cubrir una incidencia en sus días de descanso, trabajará esos días y retrasará los descansos, estos se deberán coger antes de que finalice el periodo de libre sin que suponga ningún coste para la empresa.
 - Si se le avisa después de las 15:00 horas del día anterior al inicio del periodo de descanso, tendrá derecho a cobrar un complemento necesidad de servicio (CNS) quedándole pendiente el disfrute del descanso de su cuadrante.
Ejemplo: Si el libre tiene que cubrir una incidencia en sábado y/o domingo y se le avisa después de las 15:00 horas del viernes se le abonará un CNS. Si se le avisara antes de las 15:00 horas del viernes no corresponderá abonarle nada.
 - El mismo tratamiento tendrá los días de vacaciones, descansos compensados y asuntos propios concedidos por parte de la empresa.
 - El operario libre y semilibre tendrán el compromiso de responder a la comunicación de la empresa en el menor tiempo posible.
 - Si hubiera dos libres, se denominarán libre 1 y libre 2, marcando el orden de prioridad para llamarlos, cambiando de posición en cada ciclo completo de turno.

Disposición adicional

Primera. *Representación sindical*

Los representantes sindicales de esta empresa ostentarán todas las atribuciones que les tienen conferidas, tanto el Estatuto de los Trabajadores/as como la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición final

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero o disposición legal que la sustituya.

En Málaga, a 17 de marzo de 2022.

ANEXO I

| SALARIO BASE 2021 | | |
|-------------------|----------|-----------|
| | | EUROS/DÍA |
| | NIVEL I | 44,03 |
| GRADO 1 | | |
| | NIVEL II | 50,52 |
| | | |
| | NIVEL I | 52,28 |
| GRADO 2 | | |
| | NIVEL II | 54,09 |
| | | |
| | NIVEL I | 56,05 |
| GRADO 3 | | |
| | NIVEL II | 58,29 |
| | | |
| | NIVEL I | 60,27 |
| GRADO 4 | | |
| | NIVEL II | 62,71 |
| | | |
| | NIVEL I | 64,94 |
| GRADO 5 | | |
| | NIVEL II | 67,58 |
| | | |
| | NIVEL I | 70,25 |
| GRADO 6 | | |
| | NIVEL II | 72,87 |

| SALARIO BASE 2022 | | |
|-------------------|----------|-----------|
| | | EUROS/DÍA |
| | NIVEL I | 45,08 |
| GRADO 1 | | |
| | NIVEL II | 51,74 |
| | | |
| | NIVEL I | 53,54 |
| GRADO 2 | | |
| | NIVEL II | 55,39 |
| | | |
| | NIVEL I | 57,40 |
| GRADO 3 | | |
| | NIVEL II | 59,69 |
| | | |
| | NIVEL I | 61,72 |
| GRADO 4 | | |
| | NIVEL II | 64,22 |
| | | |
| | NIVEL I | 66,50 |
| GRADO 5 | | |
| | NIVEL II | 69,21 |
| | | |
| | NIVEL I | 71,94 |
| GRADO 6 | | |
| | NIVEL II | 74,61 |

ANEXO II

Importe diario en concepto de nocturnidad por hora

| 2021 | | |
|---------|----------|------------|
| | | EUROS/HORA |
| | NIVEL I | 2,03 |
| GRADO 1 | | |
| | NIVEL II | 2,10 |
| | | |
| | NIVEL I | 2,21 |
| GRADO 2 | | |
| | NIVEL II | 2,31 |
| | | |
| | NIVEL I | 2,42 |
| GRADO 3 | | |
| | NIVEL II | 2,54 |

| 2022 | | |
|---------|----------|------------|
| | | EUROS/HORA |
| | NIVEL I | 2,08 |
| GRADO 1 | | |
| | NIVEL II | 2,15 |
| | | |
| | NIVEL I | 2,26 |
| GRADO 2 | | |
| | NIVEL II | 2,36 |
| | | |
| | NIVEL I | 2,48 |
| GRADO 3 | | |
| | NIVEL II | 2,60 |

| 2021 | | |
|---------|----------|------------|
| | | EUROS/HORA |
| | NIVEL I | 2,65 |
| GRADO 4 | | |
| | NIVEL II | 2,80 |
| | | |
| | NIVEL I | 2,92 |
| GRADO 5 | | |
| | NIVEL II | 3,06 |
| | | |
| | NIVEL I | 3,22 |
| GRADO 6 | | |
| | NIVEL II | 3,38 |

| 2022 | | |
|---------|----------|------------|
| | | EUROS/HORA |
| | NIVEL I | 2,71 |
| GRADO 4 | | |
| | NIVEL II | 2,87 |
| | | |
| | NIVEL I | 2,99 |
| GRADO 5 | | |
| | NIVEL II | 3,14 |
| | | |
| | NIVEL I | 3,30 |
| GRADO 6 | | |
| | NIVEL II | 3,46 |

ANEXO III

Importe diario en concepto de pagas extras

| 2021 | | |
|---------|----------|-----------|
| | | EUROS/DÍA |
| | NIVEL I | 39,84 |
| GRADO 1 | | |
| | NIVEL II | 43,73 |
| | | |
| | NIVEL I | 45,80 |
| GRADO 2 | | |
| | NIVEL II | 47,87 |
| | | |
| | NIVEL I | 50,20 |
| GRADO 3 | | |
| | NIVEL II | 52,79 |
| | | |
| | NIVEL I | 55,12 |
| GRADO 4 | | |
| | NIVEL II | 57,97 |
| | | |
| | NIVEL I | 60,55 |
| GRADO 5 | | |
| | NIVEL II | 63,65 |
| | | |
| | NIVEL I | 66,77 |
| GRADO 6 | | |
| | NIVEL II | 69,85 |

| 2022 | | |
|---------|----------|-----------|
| | | EUROS/DÍA |
| | NIVEL I | 40,80 |
| GRADO 1 | | |
| | NIVEL II | 44,78 |
| | | |
| | NIVEL I | 46,90 |
| GRADO 2 | | |
| | NIVEL II | 49,02 |
| | | |
| | NIVEL I | 51,41 |
| GRADO 3 | | |
| | NIVEL II | 54,05 |
| | | |
| | NIVEL I | 56,44 |
| GRADO 4 | | |
| | NIVEL II | 59,36 |
| | | |
| | NIVEL I | 62,00 |
| GRADO 5 | | |
| | NIVEL II | 65,18 |
| | | |
| | NIVEL I | 68,37 |
| GRADO 6 | | |
| | NIVEL II | 71,53 |

ANEXO IV

Valor hora extraordinaria

| AÑO 2021 | | | AÑO 2022 | | |
|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | | EUROS/DÍA | | | EUROS/DÍA |
| | NIVEL I | 19,00 | | NIVEL I | 19,46 |
| GRADO 1 | | | GRADO 1 | | |
| | NIVEL II | 19,55 | | NIVEL II | 20,02 |
| | | | | | |
| | NIVEL I | 19,20 | | NIVEL I | 19,67 |
| GRADO 2 | | | GRADO 2 | | |
| | NIVEL II | 20,96 | | NIVEL II | 21,46 |
| | | | | | |
| | NIVEL I | 21,80 | | NIVEL I | 22,32 |
| GRADO 3 | | | GRADO 3 | | |
| | NIVEL II | 22,64 | | NIVEL II | 23,18 |
| | | | | | |
| | NIVEL I | 23,41 | | NIVEL I | 23,98 |
| GRADO 4 | | | GRADO 4 | | |
| | NIVEL II | 24,43 | | NIVEL II | 25,02 |
| | | | | | |
| | NIVEL I | 25,43 | | NIVEL I | 26,04 |
| GRADO 5 | | | GRADO 5 | | |
| | NIVEL II | 26,49 | | NIVEL II | 27,12 |
| | | | | | |
| | NIVEL I | 27,54 | | NIVEL I | 28,20 |
| GRADO 6 | | | GRADO 6 | | |
| | NIVEL II | 28,73 | | NIVEL II | 29,41 |

ANEXO V

Relación de personal con antigüedad consolidada**Año 2021**

| APELLIDOS Y NOMBRE | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA | ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA PAGAS | TOTAL ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA |
|--------------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|
| TRABAJADOR 1 | 8.110 | 4.218 | 12.327 |
| TRABAJADOR 2 | 9.601 | 4.982 | 14.584 |
| TRABAJADOR 3 | 9.771 | 5.062 | 14.833 |
| TRABAJADOR 4 | 8.711 | 4.565 | 13.276 |
| TRABAJADOR 5 | 10.142 | 5.259 | 15.402 |
| TRABAJADOR 6 | 9.053 | 4.702 | 13.755 |
| TRABAJADOR 7 | 9.425 | 4.899 | 14.324 |
| TRABAJADOR 8 | 9.059 | 4.728 | 13.787 |
| TRABAJADOR 9 | 9.983 | 5.184 | 15.167 |

Año 2022

| APellidos y Nombre | Antigüedad Consolidada | Antigüedad Consolidada Pagas | Total Antigüedad Consolidada |
|--------------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|
| TRABAJADOR 1 | 8.304 | 4.319 | 12.623 |
| TRABAJADOR 2 | 10.005 | 5.184 | 15.189 |
| TRABAJADOR 3 | 8.921 | 4.674 | 13.595 |
| TRABAJADOR 4 | 9.651 | 5.017 | 14.668 |
| TRABAJADOR 5 | 9.277 | 4.841 | 14.118 |

ANEXO VI

Conceptos salariales

| CONCEPTO | AÑO 2021 | | AÑO 2022 | |
|--------------------------------------|----------|-------------|----------|-------------|
| | IMPORTE | COEFICIENTE | IMPORTE | COEFICIENTE |
| COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD | 103,73 | | 106,22 | |
| COEFICIENTE CEMENTO PRIMA PRODUCCIÓN | | 0,012862 | | 0,013171 |
| COEFICIENTE CLINKER PRIMA PRODUCCIÓN | | 0,025741 | | 0,026358 |
| COMPENSACIÓN POR FESTIVO | 11,95 | | 12,24 | |
| COMPLEMENTO TAREA (SÁBADOS) | 145,25 | | 148,74 | |
| COMPLEMENTO TAREA (DOMINGOS) | 154,94 | | 158,66 | |
| DIETA DÍA | 87,77 | | 87,77 | |
| FONDO AYUDA ESTUDIOS | 60.200 | | 60.200 | |
| FONDO PRÉSTAMOS | 124.186 | | 124.186 | |
| GRATIFICACIÓN PRODUCTIVIDAD | 59.776 | | 61.210 | |
| HORAS COMPENSADAS | 11,67 | | 11,95 | |
| KILÓMETRO | 0,33 | | 0,33 | |
| LLAMADAS DÍA | 15,94 | | 16,32 | |
| LLAMADAS NOCHE Y FESTIVOS | 31,88 | | 32,64 | |
| MANUTENCIÓN | 15,00 | | 15,36 | |
| MEDIA DIETA | 43,89 | | 43,89 | |
| MÍNIMO KILÓMETRO | 3,02 | | 3,02 | |
| ESPECIAL 1 | 3,67 | | 3,76 | |
| ESPECIAL 2 | 8,45 | | 2,73 | |
| ESPECIAL 3 | 2,67 | | 8,65 | |
| PLUS ASISTENCIA DOMINGO | 23,46 | | 24,02 | |
| PLUS ASISTENCIA SÁBADO | 14,28 | | 14,62 | |
| PLUS FLEXIBILIDAD HORARIA | 3,06 | | 3,13 | |
| PLUS NAVIDAD 1 | 176,32 | | 180,55 | |
| PLUS NAVIDAD 2 | 95,88 | | 98,18 | |
| PLUS TURNO NOCTURNO | 31,87 | | 32,63 | |
| COMPLEMENTO NECESIDAD DEL SERVICIO | 133,91 | | 137,13 | |
| PLUS VACACIONES FUERA PERIODO | 7,05 | | 7,22 | |



ANEXO VII

Cuadrante producción

SEMILIBRE

LIBRE

VACACIONES

MAÑANA

NOCHE

TARDE

DESCANSO

ENERO / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | |
| DÍA SEMANA | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | | | |
| SEMANA | 4 | | | | 5 | | | | 6 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L |
| B | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | |
| C | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M |
| D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | N | D | |
| E | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | T | N | | |
| F | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | D | S | L | |

FEBRERO / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | | |
| DÍA SEMANA | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | | | |
| SEMANA | 2 | | | 3 | | | | 4 | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | | | |
| B | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | | |
| C | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | |
| D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | |
| E | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M |
| F | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | |

MARZO / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | |
| DÍA SEMANA | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | | | |
| SEMANA | 6 | | | | 1 | | | | 2 | | | | 3 | | | | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | | | |
| B | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | |
| C | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | | | |
| D | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | |
| E | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D |
| F | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | | | | |



ABRIL / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | |
| DÍA SEMANA | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | | |
| SEMANA | 5 | | | | | 6 | | | | | 1 | | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M |
| B | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | |
| C | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | |
| D | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | | |
| E | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | T | N | N | D | D | D | D | |
| F | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | |

MAYO / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |
| DÍA SEMANA | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | | |
| SEMANA | 3 | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | | 6 | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | |
| A | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L |
| B | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | |
| C | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | | |
| D | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | |
| E | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | N | D | D | | |
| F | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | | |

JUNIO / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| DÍA SEMANA | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | |
| SEMANA | 1 | | | 2 | | | | 3 | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | | | | | | | | | | |
| A | S | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | |
| B | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | |
| C | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L |
| D | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D |
| E | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N |
| F | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T |



JULIO / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | | |
| DÍA SEMANA | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | | | | |
| SEMANA | 6 | | | | | | 1 | | | | | | 2 | | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D |
| B | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | | | |
| C | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | | | | |
| D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | D | | | |
| E | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | |
| F | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | L | L | D | M | M | M | | | |

AGOSTO / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | | |
| DÍA SEMANA | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | | | | |
| SEMANA | 4 | | | | 5 | | | | | | 6 | | | | | | 1 | | | | | 2 | | | | | | | | | | | | | |
| A | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | |
| B | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | |
| C | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | | |
| D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | | |
| E | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | N | D | | | |
| F | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S |

SEPTIEMBRE / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|----|----|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | | | |
| DÍA SEMANA | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | | | | | |
| SEMANA | 2 | | | 3 | | | | | 4 | | | | | 5 | | | | | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | | | | | |
| B | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | | |
| C | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | L | L | D | M |
| D | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | N | D | | |
| E | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | | | | |
| F | L | L | dl | dl | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | | | | |



OCTUBRE / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----|----|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |
| DÍA SEMANA | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | | |
| SEMANA | 1 | | | | | | | 2 | | | | | | | 3 | | | | | | | 4 | | | | | | | | | | | |
| A | D | D | S | S | S | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | | |
| B | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | | |
| C | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | |
| D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | dl | dl | L |
| E | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T |
| F | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | | |

NOVIEMBRE / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | | | |
| DÍA SEMANA | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | | | | | |
| SEMANA | 5 | | | | | 6 | | | | | 1 | | | | | 2 | | | | | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| A | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | | |
| B | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | | |
| C | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | | | |
| D | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | S | L | S | L |
| E | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | |
| F | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | |

DICIEMBRE / 2022

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---|---|----|----|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|----|---|
| DÍAS MES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | | |
| DÍA SEMANA | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | D | L | M | X | J | V | S | | | | |
| SEMANA | 4 | | | | | | | 5 | | | | | | | 6 | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| A | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | |
| B | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | L | D | M | M | | | | |
| C | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | dl | dl | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D |
| D | D | D | D | D | S | L | S | L | S | L | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | D | M | M | T | T | N | N | | | | |
| E | L | L | dl | dl | L | L | L | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | | | |
| F | D | M | M | M | T | T | N | N | D | D | D | M | M | T | T | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | D | D | |

Las vacaciones reflejadas son orientativas, pudiéndose disfrutar en otros periodos si así se acuerda con la empresa.

Durante el periodo de vacaciones, las incidencias que se produzcan en el turno serán cubiertas por el personal de mañana o por el de descanso sin que genere ningún coste adicional para la empresa.



ANEXO VIII

Cuadrante mantenimiento eléctrico

SEMI-LIBRE
 LIBRE

| | |
|---|--------|
| M | MAÑANA |
| T | TARDE |

| | |
|---|----------|
| N | NOCHE |
| D | DESCANSO |

| | |
|---|------------|
| V | VACACIONES |
|---|------------|

ENERO 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M |
| TRABAJADOR B | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T |
| TRABAJADOR C | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M |
| TRABAJADOR D | D | D | M | M | M | D | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D |
| TRABAJADOR E | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N |
| TRABAJADOR F | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M |

FEBRERO 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| TRABAJADOR A | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | |
| TRABAJADOR B | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | |
| TRABAJADOR C | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | |
| TRABAJADOR D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | M | T | |
| TRABAJADOR E | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | |
| TRABAJADOR F | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | N | D |

MARZO 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N |
| TRABAJADOR B | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M |
| TRABAJADOR C | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D |
| TRABAJADOR D | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M |
| TRABAJADOR E | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D |
| TRABAJADOR F | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T |

ABRIL 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M |
| TRABAJADOR B | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D |
| TRABAJADOR C | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N |
| TRABAJADOR D | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T |
| TRABAJADOR E | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D |
| TRABAJADOR F | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D |

MAYO 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| TRABAJADOR A | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | |
| TRABAJADOR B | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | |
| TRABAJADOR C | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | |
| TRABAJADOR D | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | T | D | D | D | M | |
| TRABAJADOR E | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | |
| TRABAJADOR F | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N |



JUNIO 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M |
| TRABAJADOR B | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D |
| TRABAJADOR C | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M |
| TRABAJADOR D | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D |
| TRABAJADOR E | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T |
| TRABAJADOR F | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N |

JULIO 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D |
| TRABAJADOR B | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N |
| TRABAJADOR C | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T |
| TRABAJADOR D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D |
| TRABAJADOR E | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D |
| TRABAJADOR F | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M |

AGOSTO 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| TRABAJADOR A | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | |
| TRABAJADOR B | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | |
| TRABAJADOR C | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | |
| TRABAJADOR D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | |
| TRABAJADOR E | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | |
| TRABAJADOR F | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M |

SEPTIEMBRE 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| TRABAJADOR A | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D |
| TRABAJADOR B | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | |
| TRABAJADOR C | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | |
| TRABAJADOR D | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | |
| TRABAJADOR E | D | D | D | D | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | N | N | N | N | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N |
| TRABAJADOR F | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | D | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | |

OCTUBRE 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D |
| TRABAJADOR B | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N |
| TRABAJADOR C | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | M | |
| TRABAJADOR D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M |
| TRABAJADOR E | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T |
| TRABAJADOR F | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M |

**NOVIEMBRE 2022**

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T |
| TRABAJADOR B | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N |
| TRABAJADOR C | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M |
| TRABAJADOR D | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D |
| TRABAJADOR E | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M |
| TRABAJADOR F | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M |

DICIEMBRE 2022

| TRABAJADOR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TRABAJADOR A | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D |
| TRABAJADOR B | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M |
| TRABAJADOR C | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D |
| TRABAJADOR D | D | D | D | D | M | M | M | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N |
| TRABAJADOR E | M | M | D | D | M | M | M | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T |
| TRABAJADOR F | D | M | M | M | T | T | T | T | D | D | D | M | M | N | N | N | N | N | D | D | M | M | T | T | T | N | N | D | D | D | D |

1194/2022