

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2023-1490** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Cementos Alfa, S.A, para el periodo 2021-2024.*

Código. 39000222011982

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa CEMENTOS ALFA, SA, para el periodo 1 de enero de 2021-31 de diciembre de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, el 26 de septiembre de 2022, integrada por la representación de la Empresa en representación de la parte empresarial y el Comité de Empresa formado por miembros de los sindicatos CCOO del Hábitat y UGT FICA, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 21 de febrero de 2023.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS ALFA, S.A. 2021 - 2024**

**CAPITULO - I**

**DISPOSICIONES GENERALES.**

**Art. 1.- Ámbito de aplicación y partes que lo concertan.**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la totalidad de los integrantes de la Mesa Negociadora, compuesta por un lado por el Comité de Empresa formado por miembros de los sindicatos CCOO del Hábitat y UGT FICA, y por otro lado por la representación de la Empresa, siendo el mismo de aplicación para todo el personal adscrito a los Centros de Trabajo que Cementos Alfa, S.A. tiene en Mataporquera: Fábrica de Mataporquera (fabricación de cemento, comercialización, y expedición de cemento y mortero).

No obstante, quedan excluidos del presente convenio los Niveles 1, 2 Y 3 del Anexo 3 y los comerciales adscritos a la planta de mortero.

**Art. 2.- Entrada en vigor y plazo de vigencia.**

El presente convenio tiene una vigencia de cuatro años y regirá durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2024.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente en la fecha 31 de diciembre de 2024, quedando ambas partes comprometidas en la negociación de un nuevo Convenio Colectivo dos meses antes del vencimiento del presente.

**Art.3.- Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.**

La misión de vigilar el cumplimiento del presente Convenio y de interpretar sus acuerdos en el caso de discrepancia sobre el significado y el alcance de sus cláusulas, corresponderá a la Comisión Paritaria que estará integrada por las siguientes representaciones:

- a) Por la Empresa: 4 Vocales designados libremente por la Dirección de la Compañía.
- b) Por los trabajadores/as: 4 Vocales designados por el Comité de Empresa.

En caso de discrepancia acerca de la aplicación o interpretación del presente Convenio, o de alguna de sus cláusulas, será preceptivo, antes de acudir a la Autoridad Laboral o al Órgano Jurisdiccional competente, el dictamen de esta Comisión Paritaria, la cual deberá emitir el informe correspondiente, de igual manera se deberá someter las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art 83 de la legislación vigente.

A este fin el interesado remitirá su petición al Comité de Empresa, y éste solicitará la reunión de esta Comisión Paritaria, la cual deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días, emitiendo el correspondiente informe que dirigirá al Comité de Empresa y a la Dirección de la Sociedad. Aquel certificará el contenido del informe y se le enviará al peticionario; y si no estuviera conforme con dicho dictamen podrá reclamar ante el Órgano que proceda.

En caso de Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias en el supuesto de que no se alcance acuerdo entre las partes, se acudirá al ORECLA.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**Art. 3 B.- Garantías "ad personam".**

Las situaciones personales que con carácter global anual excedan de las condiciones pactadas en este Convenio se respetarán manteniéndose estrictamente "ad personam".

**Art. 4.- Clasificación profesional.**

El personal sujeto al presente convenio queda clasificado en seis grupos profesionales, de acuerdo con los criterios establecidos en el Anexo 1.

**CAPÍTULO - II**

**REGIMEN Y SITUACION DEL PERSONAL.-**

**Art. 5.- Plantilla.**

La Plantilla actual de los Centros de Trabajo afectados por este Convenio Colectivo se regirá en esta materia por lo dispuesto en el VI Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

**Art. 6.- Ingresos.**

Para cubrir las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo que a continuación se indican, la Empresa contratará libremente al personal de nuevo ingreso para formar parte de la misma con el carácter de fijos. Dichos puestos son los siguientes:

- Directora/ Director de Fábrica.
- Subdirector de Fábrica.
- Ingeniero de Producción.
- Ingeniero de Proyectos.
- Jefe de Producción.
- Adjunto a Jefe de Producción.
- Médico de Empresa y ATS.
- Jefe de seguridad.
- Adjunto a Jefe de Seguridad.
- Jefe de Calidad
- Jefe de Medio Ambiente.
- Servicios Jurídicos.
- Jefes de Mantenimientos mecánico y eléctrico.
- Jefes de Talleres mecánico y eléctrico.
- Jefe de Canteras.
- Adjunto a Jefe de Canteras.
- Jefe de Laboratorio.
- Adjunto a Jefe de Laboratorio.
- Jefe Administrativo de 1ª y 2ª.
- Oficiales Administrativos.
- Encargados.
- Contra maestres.
- Director Planta de Mortero.
- Jefe Planta de Mortero.
- Adjunto a Jefe Planta de Mortero.

**Art. 7.- Promoción de los trabajadores/as en la Empresa.**

Sin perjuicio de la facultad que se atribuye a la Empresa para contratar libremente al personal a que se refiere el artículo 6 de este Convenio, se procurará en lo posible cubrir tales puestos con personal de la plantilla que haya demostrado por sus aptitudes y espíritu de colaboración ser merecedor de ocuparlo.

Las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo distintos a los relacionados en el artículo 6, y que no hayan de ser amortizadas, serán expuestas en el tablón de Anuncios de la Empresa y podrán ser solicitadas

2

CVE-2023-1490

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

en los cinco días hábiles siguientes por cualquier trabajador/a de la plantilla que se considere con aptitud para desempeñarlo. Transcurrido el plazo de quince días desde la presentación de solicitudes, se realizarán tan pronto como sea posible, las pruebas de aptitud que a tal efecto considere necesarias el Tribunal.

El Tribunal estará compuesto por cinco miembros que serán: el Director de la Fábrica, el Jefe de RRHH, el Jefe del Departamento en el que se produzca la vacante y dos miembros del Comité de Empresa.

En cuanto a los cambios de Grupo Profesional, se seguirá el procedimiento previsto en el Anexo 2 del Convenio.

#### **Art. 8.- Movilidad funcional y geográfica.**

Será estar a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Art. 9.- Personal con capacidad disminuida.**

Integra este grupo el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razones de edad, enfermedad, o accidente de trabajo y a consecuencia de ello no pueda desempeñar su puesto con el rendimiento normal.

Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuida que el trabajador/a posea la aptitud laboral suficiente para desempeñarlo a criterio del Médico de Empresa. Y en caso de discrepancia entre el Médico de Empresa y el de la S. Social, se acatará lo dispuesto en el Informe del Médico Especialista en la materia.

En el supuesto de cubrir un puesto perteneciente al grupo de subalternos, el aspirante deberá de reunir, además, la idoneidad que exija las funciones del puesto que se pretenda ocupar.

El número de trabajadores/as acogido a esta situación no rebasará el 5% del total de la plantilla del Centro de Trabajo.

La incapacidad permanente parcial, dará derecho a ocupar puestos de trabajo de capacidad disminuida sin producir jamás la extinción del contrato de trabajo. Si no existiera vacante, quedará en suspenso el contrato de trabajo hasta que se produzca la primera vacante.

En el caso de que un trabajador/a llegase a causar baja por gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta y la misma fuese revisada posteriormente en el sentido de declararse útil para el trabajo, la empresa le dará turno preferente de ingreso en la primera vacante que pudiera surgir y que fuese susceptible de ser correctamente desempeñada por el interesado.

### **CAPITULO - III**

#### **RETRIBUCIONES.**

#### **Art. 10.- Salario Grupo Profesional.**

Durante la vigencia del presente convenio, el complemento personal se incrementará con el importe resultante de aplicar al salario grupo profesional y al complemento salario grupo, al igual que el resto de conceptos salariales vinculados a la retribución anual por la prestación de servicios en el trabajo diario, y que no estén absorbidos por el complemento "ad personam":

- 2021: Incremento salarial 2,5%
- 2022: Incremento salarial 3,5%.
- 2023: Incremento salarial 2,5%.
- 2024: Incremento salarial 2,5%.

La cuantía anual del salario grupo profesional será la especificada en la siguiente tabla:

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

	DESDE 01/01/2021 A 31/12/2021	DESDE 01/01/2022 A 31/12/2023	DESDE 01/01/2024 A 31/12/2024
<b>GRUPO 1</b>	29.731,52	33.463,04	37.194,56
<b>GRUPO 2</b>	27.768,32	31.036,64	34.304,96
<b>GRUPO 3</b>	25.112,32	27.184,64	29.256,96
<b>GRUPO 4</b>	22.804,00	24.048,00	25.292,00
<b>GRUPO 5</b>	21.317,44	22.554,88	23.792,32
<b>GRUPO 6</b>	19.350,00	20.101,76	20.852,64

Complementos personales:

- a) Antigüedad: para el personal que lo tenga consolidado o lo esté devengando conforme al artículo 13 del presente convenio.
- b) Complemento "ad personam": como condición más beneficiosa es un derecho adquirido cuyo importe individualizado consolida cuantías devengadas por conceptos extintos. El complemento "ad personam" compensará y absorberá los incrementos salariales previstos en la tabla anterior para los años 2022, 2024, 2026 y 2028. La definición de dichos complementos se recoge en el Art. 12.

Incluyendo cláusula de revisión técnica o de garantía salarial a la finalización del Convenio Colectivo de la media de la suma del IPC real y IPC subyacente correspondiente a los ejercicios 2021-2024, topado hasta un máximo del 14%, sumando los incrementos pactados y la cláusula de revisión. Siendo efectivo a partir de enero de 2025, sin que generen atrasos. La cláusula de garantía no opera en sentido inverso.

#### **Art. 11.- Plus de Turno 4.**

El personal afecto a turno rotativo de lunes a domingo percibirá por cada día efectivo trabajado a turno la cantidad que se detalla en la tabla siguiente:

PLUS DE TURNO 4 (PT4)		
GRUPO	2022	2024
1	<b>17,46</b>	<b>19,41</b>
2	<b>16,65</b>	<b>18,40</b>
3	<b>15,42</b>	<b>16,60</b>
4	<b>14,50</b>	<b>15,25</b>
5	<b>14,43</b>	<b>15,23</b>
6	<b>13,25</b>	<b>13,75</b>

Estableciéndose adicionalmente un importe fijo para los días trabajados en sábados, domingos y festivos, a partir de los ejercicios 2023 (5 €) y 2024 (15 €).

#### **Art. 12.- Complementos.**

Los complementos "ad personam" estarán conformados de acuerdo a lo definido en los Convenios anteriores:  
Complemento Salario Grupo (12 meses), Complemento Plus de Turno 4 (por turno diario realizado), Complemento Paga extras (extra marzo, extra julio y extra diciembre), Complemento Hora extra (por hora extra realizada)".

4

CVE-2023-1490

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

El importe de estos Complementos, salvo lo establecido en el Convenio Colectivo anterior, no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que, en el futuro se pudieran establecer con carácter general, a través de convenio o acuerdo colectivo, y además será revalorizable.

De igual manera el importe correspondiente a los incrementos pactados respecto al bocadillo, se incluirá en un complemento bocadillo.

#### **Art. 13.- Antigüedad.**

Se entenderá por antigüedad del trabajador/a, los años de servicio que el mismo lleva en la Empresa desde su ingreso. Únicamente tienen derecho al percibo de un complemento de antigüedad aquellos trabajadores que lo tenían reconocido en virtud de convenios anteriores, en calidad de condición más beneficiosa y por la misma cuantía que venían percibiendo y mantienen consolidada. Las cantidades que se perciben en concepto de antigüedad no serán objeto de ningún tipo de variación ni de actualización.

#### **Art. 14.- Cambio de jornada, horario o equipo.**

Cuando por necesidades de servicio se cambie de jornada, horario o equipo, el trabajador/a afectado percibirá la cantidad de 18,14 € en 2022, revisado anualmente de acuerdo a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo. En caso de sustitución continuada, sólo se devengará el primer día.

#### **Art.15.- Prima de Nochebuena y Noche Vieja.**

El personal que trabaje los días 24 y 31 de Diciembre, de 22 h a 6 h, percibirá una prima, por un importe de 107 €/ jornada trabajada en dichas fechas en el ejercicio 2022, siendo revisado anualmente de acuerdo a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo

#### **Art. 16.- Paga por Copresado.**

Se establece una "Paga de Coprocesado", la cual conlleva la supresión de la paga de ventas:

- Cumplimiento 80% del ratio de sustitución- se percibirá 1,5 de una paga.
- Cumplimiento 75% del ratio de sustitución- se percibirá el 1,4 de una paga.
- Cumplimiento 72,5% del ratio de sustitución- se percibirá el 1,3 de una paga.
- Cumplimiento 70% del ratio de sustitución- se percibirá el 1,2 de una paga.
- Cumplimiento 67,5% del ratio de sustitución- se percibirá el 1,1 de una paga.
- Cumplimiento 65% del ratio de sustitución- se percibirá 1 paga.
- Cumplimiento 62,5% del ratio de sustitución- se percibirá el 0,9 de una paga.
- Cumplimiento del 60% del ratio de sustitución- se percibirá el 0,8 de una paga.

Siendo condición indispensable, que se alcance la producción de Clinker comprendida en el rango de HAL que otorgue al centro de trabajo "Fábrica de Mataporquera" el 100% de la asignación de los derechos gratuitos de CO2 del periodo vigente (2021-2025).

Durante la vigencia del presente convenio, en caso de que no se alcancen las condiciones anteriores descritas, la parte social tendrá la potestad de poder optar por activar la paga de ventas vigente en el convenio 2015-2019, renunciando a la "paga de coprocesado". Aplicándose la paga de ventas en función de las ventas totales de mercado nacional y exportación y de acuerdo con los coeficientes establecidos en el anexo 6.

Tendrán derecho a esta gratificación, las personas de la empresa que al menos hayan trabajado seis meses en el año de su devengo para personal eventual o de nueva incorporación y se encuentren de alta en la empresa a fecha 31 de diciembre de ese año -salvo jubilaciones-, abonándose en proporción al tiempo trabajado en el año.

Dicha gratificación se abonará los días 15 de enero del año siguiente al de su devengo.

Dicha gratificación, no es acumulable, ni es lineal, y los conceptos que entran para su cálculo, son los mismos que rigen para las gratificaciones de julio y diciembre establecidas en el artículo siguiente.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**Art.17.- Gratificaciones.**

La Empresa abonará a todos los trabajadores/as afectados por el Convenio dos gratificaciones de carácter extraordinario. La primera de ellas se abonará el día 16 de Julio y la segunda el 22 de Diciembre, o en los días inmediatamente anteriores a ambas fechas si cualquiera de las mismas fuera festiva.

Ambas gratificaciones son de devengo semestral: la gratificación de Julio, se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio, y la de Diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de cada una de estas gratificaciones será de 30 días de Salario Grupo, Complemento Paga extra, más la cantidad correspondiente a la antigüedad.

Los procesos de IT no alterarán la cuantía de dichas pagas.

**Art. 18.- Paga de Beneficios.**

Consistirá en 30 días de Salario Grupo más el Complemento Paga Extra, más la antigüedad. Para su cálculo sí se tendrán en cuenta los períodos de I.T. y los permisos no retribuidos.

Esta paga se abonará en el primer trimestre del año siguiente a su devengo.

La paga de beneficios establecida en Cementos Alfa, S.A., no constituye ni total ni parcialmente, remuneración directa del trabajador/a ni tampoco se hará depender su cuantía de los beneficios de la Empresa.

**Art. 19.- Horas extraordinarias.**

Se acuerda reducir al mínimo indispensable las horas extras siempre con el respeto de los límites fijados por el Art 35.2 del real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extras habituales: Supresión.
- b) Se realizarán las HORAS EXTRAORDINARIAS que vengan exigidas por la necesidad de reparar daños extraordinarios y urgentes, cualquiera que sea su causa, teniendo en cuenta que se mantendrá siempre lo firmado en el acta de fecha 24.4.86, y entre estas las siguientes:
  - Carga y explosión de voladuras.
  - Reparación de palas y/o Dumpers por falta de piedra.
  - Avería en instalación de trituración por falta de piedra.
  - Avería en bandas transporte de piedra de canteras a fábrica por falta de piedra.
  - Avería Planta Mortero.
  - Avería en instalación de molienda de crudo, por falta de crudo.
  - Avería en dosificación por falta de crudo que implique parada del horno.
  - Limpieza de los ciclones del intercambiador por atasque.
  - Avería en horno y enfriador que implique parada de los mismos.
  - Avería en maquinaria auxiliar del horno que implique la parada del mismo.
  - Avería en instalación de carbón que suponga la imposibilidad de consumir carbón en el horno.
  - Avería en instalación de fuel-oil que suponga la parada de la misma.
  - Avería en puente grúa que implique parada de horno o molinos de cemento por falta de cemento.
  - Averías en estaciones eléctricas de transformación de canteras y/o fábrica que implique parada del proceso productivo.
  - Carga a granel y envasado por necesidad de embarques y/o expediciones.
  - Averías en depósitos o red de distribución de agua por necesidades del proceso de fabricación.
  - Avería en filtros que implique la parada del proceso productivo.
  - Averías en material móvil que suponga parada en el proceso de producción.
  - Control de calidad en embarques, si fuese necesario.
  - Control de calidad de obras si así lo demandase un cliente.
  - Por falta de relevo en turnos de forma imprevista.
  - Limpieza por necesidades urgentes de mantenimiento que implique parada del proceso productivo.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- c) Igualmente será necesario realizarlas cuando se trate de pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, reestructuración de la Empresa, y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación, temporal o parcial por la Ley.

Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen en sábado, así como las que se realicen en el primer día de descanso a que están adscritos el personal de relevo, no se descansarán, y se abonarán conforme a la tabla B) Se exceptúan de este supuesto, las horas que se realicen para sustituciones por descanso de libre elección, enfermedad, accidente o permisos regulados en el artículo 27 del convenio, que sí se descansan y se retribuyen conforme a la Tabla A)

Las horas extraordinarias realizadas en domingos y/o festivos, así como el segundo o sucesivos descansos a que está adscrito el personal de relevo, se descansan y se abonan conforme a la tabla A)

Las horas extraordinarias efectuadas en días de la semana, distintos de los especificados anteriormente (por tanto, de lunes a viernes), no se descansan, y se retribuyen conforme Tabla A)

La Dirección de la Empresa se obliga a informar periódicamente al Comité de Empresa de las causas que motive esta decisión, el número de horas realizadas y la distribución por secciones.

HORAS EXTRAS TABLA "A"		
Grupo	2022	2024
1	<b>32,18</b>	<b>35,76</b>
2	<b>31,05</b>	<b>34,32</b>
3	<b>23,86</b>	<b>25,67</b>
4	<b>22,18</b>	<b>23,32</b>
5	<b>21,67</b>	<b>22,86</b>
6	<b>20,56</b>	<b>21,33</b>

HORAS EXTRAS TABLA "B"		
Grupo	2022	2024
1	<b>37,32</b>	<b>41,48</b>
2	<b>35,48</b>	<b>39,22</b>
3	<b>27,27</b>	<b>29,34</b>
4	<b>25,34</b>	<b>26,65</b>
5	<b>24,75</b>	<b>26,11</b>
6	<b>23,46</b>	<b>24,34</b>

**Art. 20.- Horas complementarias.**

Son las horas que se realicen entre la jornada pactada de convenio y los límites máximos establecidos por ley. Se abonarán al precio de las horas extraordinarias según este convenio.



MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

#### **CAPITULO - IV**

##### **Art. 21.- Jornada.**

La jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio será de 1.672 horas de trabajo efectivo.

Durante la vigencia del mismo, serán de aplicación las excepciones al descanso entre jornadas a que se refiere el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, previstas en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (modificado mediante Real Decreto 311/2016, de 29 de julio).

En el supuesto de que el trabajador de turno de manera excepcional no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, verá compensado la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

##### **Art. 22.- Horarios.**

Los horarios de trabajo para el período de vigencia del presente Convenio son los que se indican en el Anexo 4 del convenio.

##### **Art. 23.- Vacaciones.**

Para el personal obrero y subalterno las vacaciones serán días naturales y para los empleados y técnicos días hábiles.

Las vacaciones vendrán dadas en función de la jornada pactada en el Art.22.

Durante la vigencia del presente convenio todo el personal, a excepción del personal del Taller Mecánico y los encuadrados en el anexo 5, disfrutará de 10 días en los meses de Mayo y Octubre, y de 20 días en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, por turno rotativo.

Así mismo, el personal a turno disfrutará los 30 días naturales de vacaciones entre los meses de Mayo a Octubre, ambos inclusive. Cuando en dicho calendario figuren ocho días de descanso, dos serán de descanso y seis de vacaciones, hasta completar los treinta días naturales de vacaciones que le corresponden.

El personal de turno de los Equipos "A-B-C-D y E", entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, podrá disfrutar, por una sola vez cada año y cuando le coincidan en dicho periodo –según su calendario- 8 días de descanso consecutivos, de 4 días más de descanso (inmediatamente anteriores o posteriores a esos 8 días), por lo que pasará a disfrutar de hasta 12 días de descanso consecutivos, según los casos, sin que cualquiera de estos 4 días de descanso añadidos puedan caer en sábado, domingo o festivo. Durante el disfrute de estos 4 descansos, no podrán pedirse descansos de libre elección o libre disposición para no realizar horas extraordinarias por esta causa.

El personal de turno de los Equipos "A-B-C-D y E", entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, podrá disfrutar, por una sola vez cada año, de dos días de descanso junto a otro descanso, sin que cualquiera de estos dos días de descanso añadido puedan caer en sábado, domingo o festivo. Durante el disfrute de estos 2 descansos, no podrán pedirse descansos de libre elección o libre disposición, para no realizar horas extraordinarias por esta causa.

En los puestos, cuadro central, analista de laboratorio, mantenimiento eléctrico y mecánico, siempre que el operario del equipo "F", este en otra sustitución, enfermo o de licencia, se podrá sustituir con operarios pertenecientes a empresas subcontratadas.

Todo el personal dispondrá de 2 días de descanso a su elección, y un día de libre disposición a partir del 1/1/2024 que será considerado este último como día trabajado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Deberán ser solicitados antes del 30 de noviembre de cada año y excluyendo para su disfrute los

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

periodos navideños (20 de diciembre al 10 de enero), sin perjuicio del cumplimiento de la jornada pactada en el artículo 22.

Para todo el personal, a excepción de los trabajadores/as que su calendario esté encuadrado en el anexo 5, los días 24 y 31 de diciembre, serán días de descanso, siempre que no coincidan en sábado o domingo.

Se computará como día hábil a los solos efectos del disfrute de vacaciones todos los sábados del año, siempre que dicho día no le corresponda de descanso semanal por trabajar a turno.

Los turnos de vacaciones comenzarán en la fecha indicada en los anexos correspondientes independientemente de que el día de inicio de los mismos sea sábado, domingo o festivo.

#### **Art. 24.- Ajuste de jornada.**

Dadas las dificultades que se presentan al final del año por la complejidad de los trabajos y de las situaciones personales que producen que unos trabajadores/as rebasen las horas pactadas en jornada normal, o bien por el contrario que no han llegado a trabajarlas, se conviene que dichas situaciones se ajustarán al 31 de Diciembre de cada año y si el trabajador/a ha realizado alguna hora que exceda de la jornada pactada la Empresa se la computará como descanso equivalente de acuerdo con el calendario de trabajo publicado anualmente, según el sistema fijado en el Anexo V. Si por el contrario el trabajador/a adeudase alguna hora para llegar al cómputo de las pactadas como jornadas en ese año, las trabajará cuando se lo indique la Empresa, procurando se efectúen en Viernes por la tarde, Sábados, o en los días de descanso. Respetando en todo caso los límites fijados en la normativa vigente.

#### **Art. 25.- Descanso**

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso durante la misma de duración de treinta minutos.

#### **Art. 26.- Permisos y licencias.**

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 1 día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador/a, sin que este plazo sea ampliable en caso de desplazamiento.
- c) 2 días por enfermedad grave del cónyuge, así como de padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos por consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 50 km.
- d) 2 días por enfermedad grave de tíos y sobrinos, por consanguinidad, ampliable a dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 50 km.
- e) 1 día por enfermedad grave de tíos y sobrinos, por afinidad, sin que sea ampliable este plazo en caso de desplazamiento.

A los efectos de los apartados e) y f), se entiende por enfermedad grave aquella que requiera hospitalización, sin que la duración del permiso disfrutado pueda ser superior a la duración de la hospitalización, aún en el supuesto de que ésta fuera menor a la de los plazos concedidos en estos apartados. Independientemente de la duración de la hospitalización, el tiempo concedido para dichos permisos nunca podrá exceder de los concedidos en las letras e) y f). En la llamada "cirugía mayor ambulatoria", que sólo requiera una noche de ingreso, el trabajador/a podrá ausentarse del trabajo un solo día.

- f) 3 días por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, nietos, abuelos, tíos y sobrinos, por consanguinidad, ampliables a dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 50 Km.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- g) 2 días por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, nietos, abuelos, por afinidad, ampliables a dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 50 km.
- h) 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos, por afinidad, sin que dicho plazo sea ampliable en caso de desplazamiento. Solamente para el supuesto contemplado en esta letra, el día del disfrute de este permiso coincidirá con el día del entierro.
- i) 4 días por fallecimiento de cónyuge, ampliables a dos días más en caso de desplazamiento superior a 50 Km.
- k) 1 día por traslado de domicilio.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con necesidades especiales que no desempeñe una 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.
- ñ) Licencia por asistencia médica: El tiempo necesario para consultar cuando por consejo del Servicio Médico de Empresa, se ha de recurrir a un médico especialista particular o de la Seguridad Social.
- o) Asimismo, para el permiso de maternidad se estará a lo que al respecto dispone el Estatuto de los Trabajadores.

En lo no señalado en los apartados anteriores se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, en especial a la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Adicionalmente serán de aplicación todos aquellos aspectos de mejora que se recojan en el II Plan de Igualdad del Grupo Cementos Portland Valderrivas y Cementos Alfa.

#### **Art. 27.- Subcontrataciones.**

La empresa podrá subcontratar, siempre bajo su criterio, las siguientes actividades:

1. Envasado de cemento.
2. Trabajos de Cantera. Esta subcontratación se podrá llevar a cabo en dos fases. En la primera fase se realizará a partir del 1 de enero de 2009, manteniendo cuatro personas pertenecientes a la plantilla de Cementos Alfa S.A., La segunda se realizará a partir del 31 de diciembre de 2014, externalizando por completo esta actividad.
3. Guardias de Talleres Mecánico y Eléctrico, siempre respetando a los trabajadores/as de plantilla que quieran seguir haciéndolas, si bien la forma de efectuar dichas guardias, será la expuesta a continuación:

Para el Taller Mecánico:

- Primer fin de semana o festivo: Una persona de plantilla y subcontrata.
- Siguiendo fin de semana o festivo: Subcontrata
- Siguiendo fin de semana o festivo: Una persona de plantilla y subcontrata.
- Siguiendo fin de semana o festivo: Subcontrata

Y así sucesivamente.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Para el Taller Eléctrico:

La forma de realizar dichas guardias se propondrá por la Dirección de Empresa, para su estudio y aprobación por el Comité, una vez se tenga al personal de Subcontrata formado para tal efecto.

4. Tareas de mantenimiento mecánico.
5. Seguridad y Vigilancia.
6. Limpieza de departamentos.
7. Servicios Auxiliares.
8. Limpieza industrial.
9. Servicios de Vigilancia de la Salud.
10. Limpieza de la Torre.

La Empresa se compromete a que el número de trabajadores/as subcontratados que realicen las actividades de los apartados 1, 4, 5, 6, 7, 8 y 9, en sus tareas habituales, no excederán de 30 en su conjunto. Así mismo, se respetará el número de personas subcontratadas por cada actividad de estos apartados (número de personal subcontratado indicado en el comunicado de fecha 1/1/2.011, entregado al comité de empresa) con un margen de +/- uno.

En lo relativo al apartado 10, si por circunstancias económicas o de producción, a criterio de la empresa, se redujera el número de trabajadores/as vinculados a la limpieza del intercambiador, tendrá preferencia los tres trabajadores/as de fabricación de los equipos A, B, C, D, E y F, frente a los de subcontrata, el mantenimiento de los puestos de trabajo del personal propio frente a los de la subcontrata de la limpieza de la torre.

#### **Art. 28.- Jubilación Parcial y Contrato Relevo.**

Previa comunicación a la Empresa, podrán acogerse a la jubilación parcial aquellos trabajadores/as que cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente en el momento de ejecución.

### **CAPITULO - V**

#### **ACCIÓN SOCIAL.**

#### **Art. 29.- Incapacidad Transitoria.**

Para el supuesto que un trabajador/a se encuentre de baja por I.T., la Empresa complementará hasta el 100% las prestaciones que perciba de la Seguridad Social, siempre que se den los supuestos que se establecen a continuación:

A) **Accidente de Trabajo:** desde el primer día.

B) **Enfermedad:**

Cuando la baja por enfermedad dure más de 15 días se empezará a cobrar a partir del día 16 hasta el día 60 de dicha baja el 100%, quedando por tanto excluidos los primeros 15 días de baja.

Y el complemento sólo se abonará cuando se cumplan los siguientes supuestos:

- b-1) Informe favorable del Médico de Empresa. En caso de discrepancia entre el Médico de Empresa y el Médico de la Seguridad Social se estará al dictamen del Médico Especialista en la enfermedad padecida por el trabajador/a.
- b-2) Que el índice de absentismo por accidente de trabajo y enfermedad, no supere en el mes anterior al cobro la media de los dos últimos años, definido dicho índice como el resultado de dividir el número de horas perdidas por accidentes y enfermedades, entre el número de horas fijadas en Convenio.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

b-3) En el supuesto de que se estén cobrando estas percepciones y el absentismo supere el % (b-2) se dejará de pagar dicho mes.

b-4) Cumplidos los requisitos anteriores el costo de las prestaciones complementarias a que se refiere este artículo, en ningún supuesto supondrá a la Empresa mayor cantidad que la del año precedente. Fijándose la cantidad de 3.331 Euros/anuales como tope con revisión anual, siendo esta cantidad inalterable durante el presente convenio.

Si abonadas las prestaciones complementarias, hubiese un remanente por ser el costo inferior, dicha diferencia se abonará entre los trabajadores/as cuya incapacidad laboral transitoria debido a enfermedad, hubiera sido mayor de 15 días y referida a aquellos meses en los que no hubieran percibido alguna cantidad. En este supuesto se repartirá entre los mismos, con el mismo procedimiento, y a partir del decimosexto día, con el fin de percibir, hasta donde alcance, el mencionado complemento, sin que en ningún supuesto puedan superar el 100% de la nómina.

Si después de efectuados estos pagos, hubiese un remanente, el mismo pasará a crear un fondo, cuyo destino será determinado por la Comisión Paritaria, por unanimidad.

C) La I.T. no repercutirá en la percepción de las gratificaciones de Julio y de Diciembre.

D) En ningún caso el trabajador/a que esté de baja podrá cobrar más que en activo.

En la paga de beneficios del año siguiente se efectuará el correspondiente ajuste por exceso o por defecto según proceda.

Dicho complemento se realizaría y se regularizaría en la paga de beneficios del año siguiente, con al objeto de no completar la retribución de manera que perciba un importe de retribución superior permaneciendo de IT, que en activo.

#### **Art. 30.- Ayudas estudios y desplazamientos.**

Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa aportará la cantidad de 28.965,15 € anuales al "FONDO ESCOLAR", siendo revisado anualmente de acuerdo a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo. Dicho fondo será repartido de acuerdo con el Reglamento de Estudios establecido entre la dirección de la compañía y el Comité de Empresa.

Así mismo, durante la vigencia de este Convenio la Empresa aportará la cantidad de 9.601,84 € anuales siendo revisado anualmente de acuerdo a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo. Dicho "FONDO PARA DESPLAZAMIENTOS", será repartido entre los empleados con hijos en edad escolar, que tengan que desplazarse para cursar sus estudios desde Mataporquera a Aguilar de Campoó o Reinosa.

El importe a percibir por cada trabajador/a beneficiario será el correspondiente al coste que suponga el desplazamiento de origen a destino en autobús, según los precios que establezcan las compañías.

Las solicitudes deberán ser entregadas en Septiembre, después de la publicación en el tablón de anuncios, y el pago se realizará a partir del mes de octubre y durante nueve meses, según corresponda.

Si hubiese remanente, éste será destinado al FONDO ESCOLAR.

La aplicación de este fondo se realizará entre los alumnos, hijos de productores, que no tengan el transporte subvencionado y que cursen los estudios A, B, C y D, reflejados en el Reglamento de Ayuda de estudios en Cementos Alfa.

#### **Art. 31.- Préstamos vivienda.**

La Sociedad podrá otorgar préstamos vivienda a los trabajadores/as en activo que lo soliciten, de acuerdo con las condiciones estipuladas en el Reglamento acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**Art. 32.- Seguro de Vida.**

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá para el personal fijo o con contrato eventual superior a un año, el seguro colectivo, que asciende a:

- Muerte por accidente de circulación:	45.075,91 Euros.
- Muerte por accidente:	30.050,61 Euros.
- Muerte natural:	18.036,36 Euros.
- Incapacidad Permanente total:	18.036,36 Euros.
- Invalidez Permanente absoluta:	18.030,36 Euros.

En caso de Muerte por accidente, el capital asegurado será la suma del capital por Muerte natural, 18.036,36€ incrementándose en 12.014,25€. Así mismo, para el caso de Muerte por accidente de circulación, el capital asegurado será la suma del capital por Muerte por accidente, 30.050,61€ incrementándose en 15.025,30€.

Dichas cuantías regirán sin modificarse durante la vigencia del presente Convenio.

**Art. 33.- Seguro de Accidente.**

Durante la vigencia de este convenio, la empresa concertará con una Compañía de Seguros, un Seguro de Accidentes para todo el personal de la empresa, con sujeción a las condiciones de la Póliza, y por los conceptos y cuantías siguientes:

- Fallecimiento por accidente:	60.101,21 Euros.
- Fallecimiento accidente de circulación:	60.101,21 Euros.
- Gran Invalidez:	60.101,21 Euros.
- Incapacidad Permanente parcial:	Cuantía según baremo póliza.

El capital asegurado tanto por Fallecimiento por accidente, como por Fallecimiento por accidente de circulación, será de 60.101,21€, no siendo acumulativos los capitales.

Dichos importes regirán sin modificarse durante la vigencia del presente Convenio.

**Art. 34.- Dietas.**

Durante la vigencia de este Convenio, se abonarán en concepto de dietas o medias dietas las siguientes cantidades:

- Dietas- 85,56 €.
- Medias Dietas- 42,79 €.

Dichos importes serán revisados anualmente de acuerdo a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo.

**Art. 35.- Seguridad y Salud.**

Será de aplicación la legislación vigente, junto al "Manual de Normas de Seguridad generales" del Grupo Cementos Portland Valderrivas y el "Manual de Normas de Específicas de la fábrica de Mataporquera"

Si por causas de trabajo algún personal de la empresa, tuviera que utilizar medidas de seguridad y para ello necesita prendas y objetos, estos serán a cargo de la empresa, incluida la reposición de aquellos objetos deteriorados como ropa, gafas, calzado, etc.

El personal que realizara un trabajo para el que fuese necesario el uso de prendas y otras medidas de seguridad, habrá de proveerse de ellas antes de iniciarlo. El uso de las prendas o medidas será siempre obligatorio para el personal.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Asimismo el personal será debidamente informado de las condiciones y características de la nueva tarea que se le asigne y la mejor forma de desempeñarla.

Igualmente, los personales deberán cumplir con todas sus obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa relacionada con la seguridad, que les sea de aplicación, además de las Normas Internas de Seguridad de la empresa.

**Art. 36.- Delegados de Medio Ambiente.**

Se nombrarán dos delegados de Medio Ambiente, como representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos medioambientales, tal y como dispone el artículo 12 del III Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español.

**CÁPITULO - VI**

**COMITE DE EMPRESA.**

**Art. 37.-**

- 1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:
  - A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.
    - 1.- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
    - 2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
    - 3.- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
    - 4.- En función de la materia de que se trata:
      - a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
      - b) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
      - c) La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
      - d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- 1.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
  - 2.- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
  - 3.- Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
- D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2 y 3 del punto A), así como de lo dispuesto las letras a) y b) del número 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la empresa, y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

- G) El Comité velará no solo, porque, en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.- Garantías:

- 1.- Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberán tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.  
  
Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 2.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.
- 3.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a tal efecto.

15

CVE-2023-1490



MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

- 4.- Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Asimismo se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- 5.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

## **CAPITULO - VII**

### **Art. 38.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el VI Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero. En cuanto a la infracción y sanción por aquellos, de la normativa de prevención de riesgos laborales, será igualmente de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias.

### **CLAUSULA FINAL.**

Cuando hubiese mejoras económicas o sociales que valoradas en su conjunto y cómputo anual superasen lo pactado en el presente convenio y hayan sido dictadas por disposiciones gubernativas, automáticamente los productores de la Empresa se acogerán a tales disposiciones. Igualmente si por disposición legal o reglamentaria se establece una reducción de jornada de trabajo respecto a lo pactado en este Convenio, se aplicará esta reducción atendiendo a lo que disponga al respecto el VI Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**ANEXO - 1**

**GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	CORRESPONDENCIA
GRUPO 1	(*)	
GRUPO 2	JEFE DE ALMACEN	JEFE ALMACEN
	CONTRAMAESTRE	JEFE DE TURNO
GRUPO 3	DELINEANTE 2ª	DELINEANTE A
	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	GESTOR A
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	GESTOR A /OPERADOR. INFORMÁTICA A
	JEFE EQUIPO	OPERADOR DE SALA DE CONTROL
	ANALISTA DE 1ª	ANALISTA
GRUPO 4	OFICIAL DE 1ª/OF 1ª DE OFICIO	MECANICO A/ELECTRICO A/ENCARGADO
	ESPECIALISTA DE 1ª	CONDUCTOR MAQUINARIA PESADA/VIGILANTE MAQ A
GRUPO 5	ESPECIALISTA DE 2ª	VIGILANTE MAQ B/OPERARIO EXPEDICION
	OFICIAL DE 2ª	MECANICO B/ELECTRICO B
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GESTOR C
GRUPO 6	PEON/CUADRILLA MOVIL/LIMPIEZA DE DEPARTAMENTOS	PEON

(\*) EN EL SUPUESTO DE EXISTIR NUEVOS PUESTOS SE PROCEDERÍA A SU ENCUADRE DE ACUERDO A LA CLASIFICACION DE GRUPOS PROFESIONALES DEL GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, Y A SU CORRESPONDIENTE DEFINICION DE TAREAS RECOGIDAS EN EL ANEXO 1: "SISTEMA DE GRUPOS PROFESIONALES". LO MISMO SUCEDERÍA SI SE INCORPORA A LA FABRICA DE MATAPORQUEA PERSONAL A DESEMPEÑAR PUESTOS QUE ACTUALMENTE NO SE ENCUENTRAN CUBIERTOS POR PERSONAL PROPIO.

Conceptos absorbidos por el Salario Grupo: Salario Base, Pagas Extras, Paga de Beneficios, Plus Convenio, Plus Promedio, Plus Lineal, Plus Laboral, Plus Trabajo, Plus Canteras, Plus Actividad, Salario Vacación, Complemento Mensual, Salario Personal.

Conceptos no absorbidos por el Salario Grupo: Antigüedad, se mantiene para los empleados actualmente en activo. Siempre que actualmente perciban dicho concepto.  
Sistema de Grupos Profesionales Cementos Alfa.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores/as define para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

2. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as incluidos en la presente clasificación de Grupos Profesionales, son los que se definen en este apartado, todos ellos según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores:

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**Conocimientos-** Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como, la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

**Iniciativa-** Se deberá valorar el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

**Autonomía-** Factor para cuya valoración se deberá sopesar la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

**Responsabilidad-** Se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

**Mando-** Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

El grado de supervisión y gestión de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce el mando.

**Complejidad-** La valoración del presente aspecto estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

#### **GRUPO 1**

Se incluyen en este Grupo Profesional 1, todas aquellas tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional

Se encuadran dentro del Grupo Profesional 1 todos aquellos puestos cuyas responsabilidades principales entre otras son las siguientes:

- Organización y supervisión de las tareas y procesos complejos del Grupo CPV según normas generales recibidas de un mando superior, con el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores/as.
- Supervisión y dirección de parte de un proceso, o grupo de servicios.
- Tareas técnicas con alto grado de complejidad y cualificación, a desarrollar según normas generales recibidas de un mando superior.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

**Formación mínima.-** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes, equiparados por la empresa y/o con experiencia de al menos 4 años consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

#### **GRUPO 2**

Se incluyen en este Grupo Profesional 2 todas aquellas actividades que suponen trabajos de ejecución autónoma, que requieren alto grado de iniciativa y capacitación por parte de los empleados, quienes son los responsables de su ejecución, y conllevando la supervisión en caso de ser oportuno de un responsable. Por analogía son asimilables a las siguientes entre otras:

- Realizar las tareas técnicas complejas de su área de responsabilidad, llevando a cabo la ejecución de las soluciones necesarias en cada caso, según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- Gestiona los recursos técnicos y humanos necesarios para resolver cualquier incidencia o avería de la planta, para permitir la continuidad de la actividad productiva, supervisado el trabajo del personal a su cargo.
- Organizar, dirigir y supervisar la actividad de otros empleados de categoría inferior y participar en su formación.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Formación mínima.- Técnico Superior con al menos 2 años de experiencia o Medio con al menos 4 años de experiencia, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

### **GRUPO 3**

Se incluyen en este Grupo Profesional 3 todas aquellas actividades que suponen trabajos de ejecución con alto grado de autonomía, que requieren iniciativa y capacitación por parte de los empleados, quienes son los responsables de su ejecución, y conllevando la supervisión en caso de ser oportuno, de un responsable. Por analogía son asimilables a las siguientes entre otras:

- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, llevando a cabo la ejecución de las soluciones técnicas necesarias en cada caso, según instrucciones facilitadas por un mando superior y procediendo a su correspondiente documentación.
- Ejecutar los diferentes procesos del Grupo que sin estar relacionados con la producción directamente, tienen incidencia en la correcta gestión de la empresa. Todo ello con capacitación para la resolución de incidencias, en el marco de unas instrucciones generales.
- Controlar el funcionamiento continuo y coordinado del proceso productivo.
- Tareas relacionadas con la investigación y el control de calidad de los productos de acuerdo con las especificaciones legales.
- Ejecutar los procesos administrativos complejos del área de dependencia, aplicando las normas y procedimientos definidos, elaborando la documentación necesaria con el fin de dar cumplimiento a los procesos en los que colabora.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Formación mínima.- Técnico Superior sin experiencia o Medio con al menos 2 años de experiencia, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

### **GRUPO 4**

Se incluyen en este Grupo Profesional 4 todas aquellas actividades relacionadas con el proceso productivo o gestión de la empresa que requieren grado medio de autonomía y dentro de un marco de instrucciones precisas, por analogía entre otras son asimilables a las siguientes:

- Tareas técnicas, administrativas, de organización o de laboratorio de ejecución práctica, desarrolladas con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, bajo la supervisión directa de un mando superior.
- Trabajos de delineación siguiendo instrucciones detalladas.
- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o terminales al efecto de movimiento diario.
- Reparar averías en las instalaciones, y analizar las causas de las mismas, para proponer acciones que eviten su repetición.
- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga o arrastre.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Formación mínima.- Título Bachiller o F. P. Técnica Superior, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

#### **GRUPO 5**

Incluimos dentro de este Grupo Profesional 5 todos aquellos puestos, que se ejecutan con un alto grado de dependencia, con instrucciones muy específicas de profesionales con más alta cualificación, y que puedan necesitar un periodo de adaptación, entre otras:

- Trabajos administrativos, almacén, laboratorio, sencillos y rutinarios para los que no se requieren cualificación.
- Conducción de máquinas no pesadas.
- Tareas elementales de producción, ensacado y mantenimiento.
- Tareas manuales, y de carga y descarga.

Dicho Grupo asume cualquier otra función de los Grupos que se definen a continuación.

Formación mínima.- Título Bachiller o FP Técnica, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

#### **GRUPO 6**

Se incluyen dentro de este Grupo Profesional 6, todos aquellos puestos que realizan tareas rutinarias que se ejecutan con total grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación, tales como:

- Trabajos de limpieza industrial o de edificios para los que no se requieren cualificación.
- Tareas de aprendizaje de producción y mantenimiento.

Formación.- Bachillerato o FP Básica, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

### **ANEXO - 2**

#### **CAMBIOS DE GRUPOS PROFESIONAL DEL PERSONAL.- CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO.**

##### 1.- Criterios para la propuesta.-

Los cambios de Grupo Profesional del personal de plantilla se propondrán cuando se den algunos de estos dos supuestos:

- a) Cuando quede vacante o sea creado un puesto de trabajo para cuyo desempeño se haya asignado un determinado grupo profesional y deba pasar a desempeñarlo otro trabajador/a.
- b) Cuando un puesto de trabajo estuviera adscrito a un Grupo Profesional y en función de los cambios introducidos en la tarea realizada por cualquier causa, sea necesario incluirle en otro Grupo Profesional.

##### 2.- Condiciones del cambio.-

2.1.- En el caso a) se seguirá el procedimiento previsto en el Artículo 7 del Convenio Colectivo.

2.2.- En el caso b), la propuesta se realizará:

- 2.2.1.- A iniciativa del trabajador/a, y elevando solicitud al Director de la Fábrica, quien informará técnicamente sobre los cambios efectuados en el puesto de trabajo, y la procedencia de la petición. El Director de la Fábrica dará traslado a la solicitud e informe al Comité de Empresa quien informará a su vez, según los criterios establecidos en el punto 1.

La solicitud e informes serán enviados al Departamento de RRHH de Fábrica, quien comunicará la decisión.

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

2.2.2.- A iniciativa de la Dirección de la Fábrica, cuando se estime que se cumplen las condiciones previstas en el punto 1 b) siguiendo el mismo trámite que en el caso anterior.

3.- Modelo de solicitud.

Para cualquiera de los casos previstos se utilizarán los modelos de solicitud vigentes, cumplimentando en cada caso las casillas previstas.

**ANEXO-3**

Los niveles 1,2,3 responden a un colectivo de trabajadores/as fuera del ámbito del presente Convenio Colectivo, no perteneciendo a ningún Grupo Profesional de los indicados en el presente texto del Convenio Colectivo, siendo sus funciones y responsabilidades liderar los procesos productivos y a los equipos humanos que componen la plantilla de la fábrica con el fin de alcanzar los objetivos marcados por la Compañía.

<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>ANTIGUO NIVEL</b>	<b>ANTIGUA CATEGORÍA</b>	<b>PROFESIONAL</b>
Director de Fábrica .....	2	Titulado Medio/Superior	
Subdirector de Fábrica .....	2	Titulado Medio/Superior	
Ingeniero de Producción .....	2	Titulado Medio/Superior	
Ingeniero de Proyectos.....	2	Titulado Medio/Superior	
Médico .....	2	Titulado Superior	
Servicios Jurídicos .....	2	Titulado Superior	
Director Planta Mortero .....	2	Titulado Medio/Superior	
Jefe Planta Mortero .....	3	Titulado Medio/Superior	
Adjunto a Jefe Planta Mortero.....	3	titulado Medio/Superior	
Jefe de Seguridad.....	3	Titulado Medio/Superior	
Adjunto a Jefe de Seguridad.....	3	Titulado Medio/Superior	
Jefe de Calidad .....	3	Titulado Medio/superior	
Jefe de Medio Ambiente .....	3	Titulado Medio/Superior	
Jefe Laboratorio .....	3	Titulado Medio/Superior	
Adjunto a Jefe Laboratorio .....	3	Titulado Medio/Superior	
Jefe Mant. Mecánico .....	3	Titulado Medio/superior	
Jefe Mant. Eléctrico .....	3	Titulado Medio/superior	
Jefe Fabricación .....	3	Titulado Medio/superior	
Adjunto Jefe de Fabricación .....	3	Titulado Medio/Superior	
Jefe Taller Mecánico .....	3	Titulado Medio/Superior	
Jefe Taller Eléctrico .....	3	Titulado Medio/Superior	
Jefe Adm. 1ª .....	3	Jefe Administ. de 1ª	
A.T.S. ....	3	Ayudante Téc. Sanitario.	
Jefe Cantera .....	3	Titulado Medio.	
Adjunto Jefe Cantera .....	3	Titulado Medio.	
Comercial de mortero .....		3 Comercial.	
Jefe Administrativo 2ª.....	5	Jefe Administ. de 2ª	
Contramaestre .....	7	Contram. (Nivel 6 a tít. pers.)	
Oficial 1ª Administ. ....	6	Oficial 1ª Administ.	
Delineante .....	6	Delineante 2ª	
Ensayos mecánicos .....	7	Analista 1ª	
Laborante .....	7	Analista 1ª	
Jefes de Equipo .....	7	Jefes de Equipo.	
Oficial 2ª Administ. ....	8	Ofic. 2ª Administ.	
Analista de 2ª .....	8	Analista de 2ª	
Oficial de 1ª .....	8	Oficial 1ª de Oficio.	
Conductor camión y palas .....	8	Oficial de 1ª	
Operador cuadro central .....	8/7	Espta. 1ª/Jefe de Equipo	
Operador cuadro machacadora.....	8	Espta. 1ª	
Auxiliar Administ. ....	9	Auxiliar Administrativo	

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Conductor carretilla .....	9	Espta. 2ª
Oficial 2ª .....	9	Oficial 2ª de Oficio.
Puente Grúa.....	9	Conductor Grúa.
Perforador .....	10	Perforador
Artillero .....	10	Cartuchero o artillero
Vigilante tpte. piedra a mo- lienda de crudo y homo.....	10	Vigilante maquin. y Motores
Vigilante horno y molienda de carbón .....	10	Idem.
Vigilante circuito de gases dosificación y torre .....	10	Idem.
Vigilante volcador carbón y tpte. almacén .....	10	Idem.
Oficial 3ª .....	10	Ayudante de Oficio.
Engrasador .....	10	Engrasador
Cargue a granel .....	10	Vigilante Máq. y motores
Almacenero .....	10	Almacenero
Jardinero.....	10	Ayudante de Oficio
Ordenanza.....	10	Ordenanza
Limpieza .....	12	Personal limpieza
Cargador .....	12	Peón
Varios .....	12	Peón eventual
Aprendiz .....	13	Estudiante de verano

**ANEXO - 4**

**HORARIO DE TRABAJO DEL PERSONAL A JORNADA PARTIDA:**

**A).- JORNADA DE INVIERNO (Del 1 de Enero al 24 de Junio, y de 11 de Septiembre a 31 de Diciembre)**

Lunes a jueves: 8,00 a 13,00, y de 14,00 a 17,00.  
Viernes: 8,00 a 14,30.

**Guardias:** comienzan a las 0 horas del sábado y terminan a las 0 horas del lunes. Las guardias de festivos comienzan a las 0 horas y terminan a las 24 horas del festivo. De igual manera se mantiene el horario de guardias de servicio de bascula.

**B).- JORNADA INTENSIVA DE VERANO (del 25 Junio al 10 Septiembre, ambos incluidos), teniendo en cuenta la excepción prevista en el último párrafo de este anexo:**

Lunes a viernes: 7,00 h a 13,30 h para empleados vinculados a tareas productivas y operativas, y 8,00 a 14,30 h. personal técnico administrativo.

**Guardias:** Lunes a Jueves, de 9,30 a 13,00 h, y de 14 a 17,00 h. De igual manera se mantiene el horario de guardias de servicio de bascula.

Para todos los supuestos, el turno de guardia comprende:

- 1 Jefe Departamento o Adjunto.
- 1 Mecánico.
- 1 Eléctrico.
- 1 Cuadrilla Móvil
- 1 Oficina.
- 1 Operario Planta Mortero

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

Se deberá tener en cuenta que el descanso para los empleados con derecho al mismo se regirá de acuerdo al artículo 25 de este Convenio.

Las guardias a las que se hace referencia en esta jornada intensiva no son remuneradas económicamente y asimismo serán asignadas por la Administración de la Fábrica.

Durante la vigencia de este Convenio, se ajustará el número de horas efectivas de trabajo, a un total de 1.672 horas anuales.

La jornada de verano quedará interrumpida en el periodo de reparación general de fábrica, desde el día de la parada del horno (corte de alimentación) hasta 24 horas después de alimentar al horno. Durante ese periodo de la reparación, el horario de trabajo para el personal afectado por la reparación, será el mismo que el previsto para la jornada de invierno.

#### **Jornada de seis horas y media**

Cuando un trabajador/a pase de jornada intensiva o en viernes de jornada partida (seis horas y media) a una jornada de ocho horas, el exceso de horas se abonará como extraordinarias.

Se exceptúa de este supuesto el personal del equipo "F", el personal de turno rotativo cuando actúa en sustitución del equipo "F", así como todo el personal en los periodos de reparación general.

### **ANEXO-4**

#### **HORARIO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DEL MORTERO**

Para la Planta de Mortero, rigen los siguientes horarios:

Turno de mañana: de 6 a 14 Horas.

Turno de Tarde: de 14 a 22 horas.

Jornada Partida: de 8 a 17 Horas, rigiendo en este caso, lo dispuesto para el personal de jornada partida del Anexo 5 de este Convenio.

### **PROGRAMA DE VACACIONES**

#### **PARA PERSONAL A JORNADA PARTIDA**

<b>PERIDODO DE VACACIONES (1)</b>	Del 1 de Junio al 20 de Junio Del 1 de Octubre al 10 de Octubre
<b>PERIDODO DE VACACIONES (2)</b>	Del 21 de Junio al 10 de Julio. Del 11 de Octubre al 20 de Octubre.
<b>PERIDODO DE VACACIONES (3)</b>	Del 11 de Julio al 30 de Julio.
<b>PERIDODO DE VACACIONES (4)</b>	Del 31 de Julio al 19 de Agosto. Del 2 de Mayo al 11 de Mayo.
<b>PERIDODO DE VACACIONES (5)</b>	Del 20 de Agosto al 8 de Septiembre. Del 12 de Mayo al 21 de Mayo.
<b>PERIDODO DE VACACIONES (6)</b>	Del 9 de Septiembre al 28 de Septiembre. Del 22 de Mayo al 31 de Mayo.

LOS PERIODOS DE VACACIONES (1), (2), (3), (4), (5), (6), VAN ROTANDO CADA AÑO.



MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**PROGRAMA DE VACACIONES**

**PARA PERSONAL DEL EQUIPO "F"**

AÑO 2.022: Del 1 de julio al 28 de julio.  
 AÑO 2.023 Del 1 de agosto al 28 de agosto.  
 AÑO 2.024 Del 1 de septiembre al 28 de septiembre.

Cuando los Equipos de turno A, B, C, D y E -por su turno- les corresponde descansar ocho días durante el periodo que al Equipo F le corresponde el disfrute de vacaciones, estos turnos trabajarán de acuerdo al horario en sustitución del Equipo F.

El número de descansos se ajustará al número de horas efectivas de trabajo.

Los descansos para ajustar el número de horas efectivas se darán durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

**ANEXO - 5**

**SISTEMA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL A TRES RELEVOS DESCANSANDO LOS DOMINGOS.**

OPERARIOS	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
A	M	M	M	M	M	L	D	T	T	T	T	T	L	D	N	N	N	N	N	N	L	D
B	T	T	T	T	T	L	D	N	N	N	N	N	L	D	M	M	M	M	M	M	L	D
C	N	N	N	N	N	L	D	M	M	M	M	M	L	D	T	T	T	T	T	L	D	

M : TURNO DE 6 A 14 HORAS  
 T : TURNO DE 14 A 22 HORAS  
 N : TURNO DE 22 A 6 HORAS  
 L : LIBRE  
 D : DESCANSO

**SISTEMA DE TRABAJO PARA EL PERSONAL A TRES RELEVOS SIN DESCANSAR LOS DOMINGOS.**

OPERARIOS																													
A	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	
B	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	D	D	D	M	M	T	T
C	D	D	D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N
D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	D
E	M	M	T	T	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**TURNO PARA CUANDO ESTE DE VACACIONES EL EQUIPO "F"**

OPERARIOS	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
A	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	Li	D	J	J	J	J	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M
B	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	J	Li	D	J	J	J	D	M	M	T	T
C	D	J	J	J	J	J	Li	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N
D	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	J	J	D	D	D
E	M	M	T	T	N	N	D	D	J	J	J	J	J	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D
F	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

M : TURNO DE 6 A 14 HORAS  
T : TURNO DE 14 A 22 HORAS  
N : TURNO DE 22 A 6 HORAS  
J : TURNO DE 8 A 17 HORAS  
L : LIBRE  
D : DESCANSO  
V : VACACIONES

MARTES, 28 DE FEBRERO DE 2023 - BOC NÚM. 41

**ANEXO - 6****GRATIFICACIÓN DE VENTAS. ARTÍCULO 17 DEL CONVENIO**

<b>TONELADAS VENDIDAS</b>	<b>COEFICIENTE</b>
	<b>AÑOS 2021 al 2024</b>
625.000	0,25
635.000	0,32
645.000	0,40
655.000	0,47
665.000	0,54
675.000	0,61
685.000	0,69
695.000	0,76
705.000	0,83
715.000	0,91
725.000	0,98
735.000	1,05
745.000	1,13
755.000	1,20
762.143	1,25
765.000	1,27
775.000	1,34
785.000	1,42
795.000	1,49
796.429	1,50
805.000	1,56
815.000	1,64
825.000	1,71
830.714	1,75
835.000	1,78
845.000	1,85
855.000	1,93
865.000	2,00