



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Cementos Lemona, S.A. (código de convenio 48001992011993).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 21 de diciembre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 26 de enero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
CEMENTOS LEMONA, S.A.
CENTRO DE TRABAJO DE LEMOA (FÁBRICA)
PARA 2023-2026

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.— *Ámbito personal*

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en «Cementos Lecona, S.A.», exceptuándose el personal directivo y técnicos superiores.

Artículo 2.— *Ámbito funcional*

El Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Cementos Lecona, S.A.», y sus trabajadores/as.

El Acuerdo Estatal para cobertura de vacíos en el Sector Cemento actuará únicamente con carácter supletorio, para aquello que no esté regulado en el presente convenio.

Durante el período de vigencia este Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en otros Convenios de distinto ámbito.

Artículo 3.— *Ámbito territorial*

El Convenio afecta a las personas trabajadoras que presten sus servicios en Lecona (fábrica).

Artículo 4.— *Ámbito temporal y ultraactividad*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma (condicionado a que la Autoridad Laboral estime que no conculca la legalidad vigente, o lesione gravemente los intereses de terceros, según el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores), si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023, de acuerdo al artículo 10 de retribuciones.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026 y se considerará denunciado automáticamente en esa fecha.

Se acuerda a los efectos de lo dispuesto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores que una vez denunciado y concluida la duración pactada del presente Convenio que se acuerde se mantendrá la vigencia del mismo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5.— *Procedimiento de resolución de discrepancias y descuelgue de convenio*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente Convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores debiendo en su caso renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisarlo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procedimientos que se utilizarán para solventar las discrepancias serán los de conciliación o mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje, en todos los casos, incluyendo el procedimiento del ORPRICE, se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 6.— *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase



alguno de sus pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Asimismo, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno si los acuerdos o convenios a que se refieren los artículos 83.2 y 84 del Estatutos de los Trabajadores objetasen o invalidasen alguno de los pactos o determinasen la aplicación de algunas condiciones o cláusulas no contempladas en el presente convenio, en cuyo caso las partes se comprometen a buscar una solución negociada en el plazo de 30 días, durante los que el presente convenio se seguirá aplicando en su totalidad.

Artículo 7. — *Compensación y absorción*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto o cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa, o cualquier otra causa.

Artículo 8. — *Procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva*

Las partes firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que el diálogo y la negociación permanente entre los interlocutores sociales representativos, así como un adecuado procedimiento de resolución de conflictos, son los cauces idóneos para resolver sus diferencias, comprometiéndose a desarrollar la negociación colectiva y la resolución de conflictos colectivos según esos criterios y a asumir aquellos procedimientos y mecanismos que en un ámbito superior se acuerden entre los representantes de las Empresas y de las personas trabajadoras.(Preco II).

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo.

Artículo 9. — *Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio*

Se constituye una comisión paritaria con las atribuciones y funciones que le confieren las disposiciones legales vigentes. Estará constituida por tres miembros por parte de la Empresa y otros tres en representación de las personas trabajadoras (dos por LAB y uno por ELA).

Los votos de la representación de la Empresa, en cualquier caso, serán los mismos que los de la representación social. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las partes.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 10. — *Retribuciones*

Las condiciones retributivas y económicas del personal afectado por este convenio, para el periodo de vigencia, son las recogidas en las tablas salariales del convenio como Anexo III, que contemplan un incremento sobre las tablas salariales de un 5,4% (equivalente a la variación del IPC en la Comunidad Autónoma del País Vasco en 2022). En el año 2024 las tablas salariales se incrementarán en el equivalente a la variación del IPC en la Comunidad Autónoma del País Vasco en 2023 más un 0,10%, en el año 2025 la variación de este IPC en 2024 más un 0,12% y en el año 2026 la variación del mismo IPC en 2025 más un 0,14%. Si en cualquiera de estos años el IPC del País Vasco fuera negativo, se consideraría cero. Las referencias retributivas que se citan en los artículos siguientes se encuentran actualizadas a la fecha de firma del presente Convenio.

Los atrasos se abonarán en el plazo de dos meses desde la firma del convenio.

Premio de producción

Se calculará en base a la producción de clínker y a las adiciones al clínker utilizado para fabricar cemento realizadas cada mes. Se tendrá también en cuenta el clínker



procedente del exterior, si no es debido a parada por avería en las instalaciones de fabricación de clínker.

Se estimará con una producción mínima de clínker de 41.667 toneladas mensuales. Si al término del año natural la producción real supera las 500.000 toneladas, el exceso de premio de producción se abonará junto a la nómina de febrero como atrasos del premio de producción del año anterior.

El montante global del premio de producción mensual se calculará de la siguiente manera:

- Primeras 20.000 t: 13.862,87 euros.
- Resto a: 771,07 euros/miles t.

Para distribuir este montante global mensual se seguirán los siguientes pasos:

Se sumarán los coeficientes de producción de todos los obreros/as (anexo III.A). Todas las categorías del personal de devengo diario tendrán el mismo coeficiente para el cálculo del premio de producción.

El valor del punto de cada mes se calculará dividiendo el montante global mensual entre la suma de los coeficientes de los obreros/as.

El premio mensual de cada persona trabajadora (obrero/a o empleado/a) se calculará multiplicando los puntos que efectivamente haya devengado cada mes por el valor del punto.

El remanente será la diferencia entre el importe global mensual y la suma de lo realmente abonado a los obreros/as. La cantidad acumulada como remanente se distribuirá, en el mes de febrero, proporcionalmente entre todos los obreros/as que han permanecido en la Empresa, en parte o en su totalidad, durante el período en que dicho remanente se ha ido incrementando.

Mensualmente se publicará en el tablón de anuncios el cálculo del premio de producción.

Plus de asistencia

Los coeficientes serán los mismos que los del convenio anterior. Las condiciones de aplicación son las mismas que las del premio de producción. El valor base para el personal de devengo diario es 6,50 euros/día y para el personal de devengo mensual 6,58 euros/día.

Paga lineal de Convenio

El 70% de la paga lineal de Convenio, de 3.849,52 euros/año en el periodo de vigencia del convenio, se pagará junto con la nómina del mes de abril, el 15% junto a la paga extra de julio y el restante 15% junto a la paga extraordinaria del mes de diciembre. Para el cálculo de su importe se tendrán en cuenta las incidencias ocurridas durante el año natural inmediatamente anterior.

Lavado de ropa

La Empresa asumirá el coste del lavado de ropa de trabajo de los operarios/as, con el límite de 15.801,32 euros al año.

Artículo 11.— Primas especiales

Los valores de las primas especiales por diferentes conceptos son los que se indican a continuación:

- Comida: 10,63 euros.
- Cena: 10,63 euros.
- Bocadillo: 4,94 euros.
- Desayuno: 5,94 euros.
- Entrada a filtros electrostáticos: 21,38 euros.



- Entrada a elevadores de cangilones: 91,58 euros.
- Entrada a enfriadores de clínker: 21,30 euros.
- Entrada a molinos de bolas: 21,30 euros.
- Entrada a molinos y filtros de carbón: 21,30 euros.
- Entrada a separadores: 21,30 euros.
- Complemento por voladura: 0,022 euros/Kilo de explosivos utilizado. A percibir por cada persona que participe en la voladura.

Las condiciones de devengo serán las que han venido rigiendo hasta el momento. En cualquier caso, estas primas también podrán ser devengadas por los trabajadores del puesto de trabajo, como máximo una vez al día. Se especifican las aplicables a los conceptos siguientes:

1. *Personal de jornada partida*

- Comida: Tiene derecho a la prima especial de comida la persona trabajadora que normalmente sale a las 13:00 y se queda hasta las 15:00 horas o más.
- Bocado: Tiene derecho a la prima especial de bocado la persona trabajadora que normalmente sale a las 17:30 y se queda hasta las 20:30 o más.
- Cena: Tiene derecho a la prima especial de cena la persona trabajadora que normalmente sale a las 17:30 y se queda hasta las 23:00 o más.
- Desayuno: Tiene derecho a la prima especial de desayuno la persona trabajadora que normalmente sale a las 17:30 horas y se queda hasta las 08:00 horas o más del día siguiente.
- Prima por cambio de horario: El personal de jornada partida que tras la jornada de mañana ha de retrasar su salida en al menos media hora, retrasará su entrada por la tarde en el mismo tiempo y devengará una prima de un valor equivalente a media hora extraordinaria tipo A. En caso de mayor retraso se establecerá el mismo criterio, en intervalos mínimos de media hora.

2. *Personal de turno*

- Comida: La persona trabajadora de turno de mañana tiene derecho a la prima especial de comida cuando tiene que realizar dos horas más de las 8 horas normales de trabajo.
- Bocado: Tiene derecho a la prima especial de bocado, además de la prima de comida, la persona trabajadora que trabaja de mañana y tiene que doblar por la tarde.
- Cena: Tiene derecho a la prima especial de cena la persona trabajadora que trabaja de tarde y tiene que realizar dos horas más de las 8 horas normales.
- Desayuno: Tiene derecho a la prima especial de desayuno la persona trabajadora que trabaja de noche y tiene que realizar más de las 8 horas normales de trabajo.

3. *Primas de destajo*

Pueden cobrar estas primas de destajo los/as ensacadores/as, capataces de envasado y los/as maquinistas de envasado y sustitutos/as, siempre que realicen el trabajo del ensacador/a.

- Destajo: 0,090 euros por tonelada de cemento ensacada. Cada trabajador/a cobra en función de las toneladas que ensaque.
- Plus de asistencia destajo: se cobra por cada día que se trabaja en el ensacado. Su importe se calcula aplicando la siguiente fórmula: $0,4 \times \text{Plus de asistencia}$, valor base personal de devengo diario.
- Premio de producción destajo: se cobra por cada día que se trabaja en el ensacado. Su importe se calcula aplicando la siguiente fórmula: $0,2857 \times \text{Premio de producción diario}$. El premio de producción diario se calcula dividiendo el premio de producción real del mes en curso entre los días naturales del mes.

**4. Plus de Mantenimiento de Grúas y Polipastos**

Este plus sustituirá a los de «Tóxico» y «Peligrosidad», abonándose en las mismas condiciones en que se devengaban hasta la fecha. Este plus se abonará a los/as oficiales de los talleres mecánico y eléctrico en función de las horas normales dedicadas por estos operarios a realizar trabajos de reparación y mantenimiento de grúas puente o equipos auxiliares en la nave de materias primas o en el puente de las grúas de la nave de plásticos y neumáticos.

Su importe por hora se calculará aplicando la siguiente fórmula: $40\% \times (\text{Salario base diario} + \text{Prima personal 1})/8$.

Artículo 12.—Primas de Nochebuena y Nochevieja

El personal de turno que trabaje las noches los días 24 y 31 de diciembre percibirá una prima de 340,87 euros por cada una de esas noches.

El personal de turno que trabaje los días 24 y 31 de diciembre cobrará 4 horas ordinarias por cada uno de los días trabajados.

Artículo 13.—Primas de Domingos

Cada hora trabajada en domingo se retribuirá con una prima de 10,66 euros.

Esta prima devengará únicamente cuando por el trabajo en Domingo no se perciba ninguna otra retribución extraordinaria (horas extraordinarias).

Artículo 14.—Antigüedad. Prima Personal 1

La antigüedad fue suprimida con efectos 1 de enero de 1996 y sustituida por la Prima Personal 1 y las aportaciones de la Empresa a la EPSV (Tablas II A y B).

El personal nuevo, cuando adquiera un año de antigüedad en la empresa, devengará la Prima Personal 1 que se recoge asimismo en las tablas de los Anexos IIA y IIB.

Esta prima no es absorbible ni compensable y sufrirá los aumentos que se establezcan en los convenios.

Artículo 15.—Prima de festivos, Prima de bocadillo, disponibilidad, otras condiciones**1. Prima de festivos**

Cada hora trabajada en día festivo (no domingo), se retribuirá con una prima de 13,69 euros.

Esta prima se devengará únicamente cuando por el trabajo en festivo no se perciba ninguna otra retribución extraordinaria (horas extraordinarias ...).

Los/as trabajadores de turno continuo (punto 3 del artículo 28) que disfruten su fiesta en día de fiesta del calendario oficial, percibirán una cantidad equivalente a un día de salario y Prima Personal 1. Asimismo, los trabajadores de turno continuo, de instalaciones con parada programada, que disfruten su fiesta en día de fiesta del calendario oficial, cobrarán un día de salario y Prima Personal 1.

Los/as trabajadores que realicen guardia en los talleres eléctrico y mecánico en los días festivos del calendario oficial disfrutarán además de la prima de festivos, de permiso el miércoles de la semana siguiente.

2. Prima de turno

La prima de bocadillo (percibida por el personal que presta servicio a turno) se convierte en «Prima de turno», cuyo criterio de abono será el establecido a continuación y donde se recoge la disponibilidad del trabajador a no comer el bocadillo durante el turno de trabajo en virtud de las necesidades productivas.

Las personas trabajadoras de jornada continua de 8 horas de los puntos 1.1, 2, 3 y 4 del artículo 28, que realicen como mínimo 6 horas, percibirán, como compensación a no interrumpir su trabajo durante el tiempo que estuviese legalmente establecido (siempre



que no fuese superior a 30 minutos), una prima cuyo valor se calculará del siguiente modo:

Al valor de la hora base, que a efectos de esta prima se establece en 12,12 euros, se le aplicará un incremento del 75% y a ese valor la suma de los coeficientes de categoría y antigüedad (artículo 17.4). La prima, denominada «Prima de turno», será el 50% del valor resultante.

En caso de trabajar menos de 6 h se percibirá la parte proporcional de la prima.

3. *Disponibilidad*

Las personas trabajadoras de turno continuo con paradas programadas de su instalación deben, en las condiciones que se establecen en el Artículo 26, estar disponibles para acudir cuando se produzcan vacantes tanto en su puesto de trabajo como en otros. Como retribución por esta disponibilidad cada día de trabajo en el que no les hubiera correspondido el cobro de prima, se devengará una prima de disponibilidad equivalente a la prima de turno.

Artículo 16.— Prima de día

En el periodo de vigencia el importe anual de dicha prima será de 455,70 euros para todas las personas trabajadoras amparadas en el Convenio.

Artículo 17.— Horas extraordinarias, realización, clasificación y valoración

17.1. *Realización*

Ambas partes están de acuerdo con lo que al respecto se suscribió el 15 de enero de 1999 en el «Acuerdo sobre el empleo». La adaptación del acuerdo a las características de la Empresa tiene en cuenta tanto el funcionamiento en régimen continuo de las instalaciones de producción de clinker y cemento (diario en este caso), como la imposibilidad de contratación en el tiempo requerido de trabajadores especializados para suplir las bajas que se producen. La realización de horas extraordinarias quedará limitada al mínimo imprescindible, efectuándose los trabajos necesarios con trabajadores/as eventuales si fuese posible.

En cualquier caso, no se sobrepasarán los límites legislados.

Atendiendo a las especiales circunstancias de nuestra empresa, la compensación de horas extras podrá hacerse, a elección de la persona trabajadora, de la siguiente manera:

- Mediante el cobro de las compensaciones previstas (máximo 40 horas anuales cuando no son del tipo a) del apartado 17.2).
- Compensándose por tiempo de disfrute a razón de 1 hora y 45 minutos (1,75 horas) por cada hora extraordinaria tipo A trabajada, 1 hora y 51 minutos (1,85 horas) en caso de que sea tipo B, 2 horas para las tipo C y 2 horas 12 minutos (2,2 horas) para las tipo D.
- Disfrutando hora por hora en tiempo libre y cobrando como prima la correspondiente al recargo establecido (0,75; 0,85; 1; 1,2).

Las horas de permiso como consecuencia de la realización de horas extras serán disfrutadas con el acuerdo del superior inmediato, debiendo ser propuestas por el propio trabajador con una antelación mínima de 15 días.

17.2. *Clasificación*

A efectos de lo previsto para contabilización y cotización se pacta la siguiente clasificación de horas extraordinarias:

- Horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Además de las generalmente consideradas como de fuerza mayor, se incluyen las siguientes:
 - Averías en hornos.
 - Averías en maquinaria auxiliar de hornos (molinos de carbón y de crudo) que produzcan su paralización por falta de crudo o de combustible.



- 3) Averías en molinos de cemento y maquinaria auxiliar por falta de cemento y/o carga a barcos.
- 4) Averías en puentes-grúa y vías de rodadura por necesidad de alimentación a molinos de crudo o de cemento.
- 5) Averías en centrales eléctricas o red de distribución.
- 6) Limpieza de líneas y centrales de transformación por necesidades del proceso de producción.
- 7) Averías en depósitos o red de distribución de agua por necesidades del proceso de producción.
- 8) Averías en filtros, por necesidades del proceso de producción.
- b) Con independencia de que merezcan o no la calificación de horas extraordinarias de fuerza mayor, serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias destinadas a:
 - 1) Cubrir bajas por necesidades del proceso de producción, cuando no haya sido posible realizarlo con trabajadores sustitutos.
 - 2) Cargue a granel y envasado por necesidad de embarques y/o expediciones para evitar demoras u otros daños importantes, cuando no haya sido posible realizarlo con trabajadores sustitutos.
- c) Cualesquiera otras horas extraordinarias no destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, no serán consideradas como horas extraordinarias de fuerza mayor.

17.3. Seguimiento

En los primeros 15 días de cada mes se entregará a las dos secciones sindicales más representativas relación y clasificación de las horas extras realizadas en el mes anterior.

El Comité de Empresa será informado mensualmente de todas las horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea su forma de compensación, e informará de la situación de las personas trabajadoras que podrían realizar sustituciones.

17.4. Valoración

Se partirá de un valor de la hora extraordinaria base, a la que se aplicará la suma de los coeficientes de categoría profesional y de antigüedad y posteriormente el coeficiente de recargo por el tipo de hora (A, B, C, D).

Los coeficientes a aplicar, según las categorías profesionales (niveles), son los siguientes:

- 05: 1,75.
- 06: 1,68.
- 07: 1,624655.
- 08: 1,507922.
- 09: 1,438587.
- 10: 1,341327.
- 11: 1,268419.
- 12: Peón Esp: 1,215358.
- 12: Peón: 0,909109.

Los coeficientes de antigüedad según los años de antigüedad cumplidos son los siguientes:

- Años cumplidos:
- 00: 0,090891.
 - 02: 0,108271.



- 04: 0,125649.
- 09: 0,160440.
- 14: 0,195197.
- 19: 0,229956.
- 24: 0,254315.
- 29: 0,264744.

Los coeficientes de recargo son:

- Horas A: 1,75.
- Horas B: 1,85.
- Horas C: 2.
- Horas D: 2,2.

Las condiciones de aplicación de las horas A, B, C, D y de las llamadas son las siguientes:

- Se abonarán como horas extraordinarias tipo A las 2 primeras que se realicen cada día.
- Se abonarán como horas extraordinarias tipo B las siguientes realizadas cada día.
- A partir de las 25 horas extraordinarias mensuales realizadas, se abonarán todas como tipo B.
- Las horas extraordinarias tipo C son las que realiza el personal de turno continuo (excepto las que son tipo D).
- Las horas extraordinarias tipo D son las realizadas en horario nocturno, los domingos y festivos (incluso en horario nocturno).
- Llamadas. Se realizarán llamadas únicamente en caso de fuerza mayor u otras de obligado cumplimiento. Las llamadas se considerarán horas extraordinarias del tipo D y se abonará como mínimo 3 horas, si bien se abonarán como horas extras únicamente las realizadas. El resto se abonará como prima de llamada. Cuando la llamada se produzca en el mismo día de trabajo del llamado (o durante el turno de noche anterior) se abonará una prima de 49,25 euros.
- Sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias, el tiempo de trabajo que realice el personal de mantenimiento después de las 12 de la noche, se restará del que le tocara trabajar, en jornada de mañana o tarde, después de descansar 8 horas, al día siguiente. Las personas trabajadoras a los que tocara trabajar al día siguiente en jornada partida o en el turno de tarde tendrán el día ganado si hubieran trabajado hasta las 5 y 8 horas de la mañana respectivamente. En cualquier caso, si la hora de terminación de las horas extraordinarias fuera posterior a las 4 horas, el trabajador podrá continuar su jornada hasta completar las 8 horas.

17.5

El valor de la hora extraordinaria base para el vigente convenio será de 11,75 euros.

La suma de los coeficientes de categoría y de antigüedad en el caso de el/la Peón con menos de dos años de antigüedad, se establece en 1,00.

Las horas extraordinarias no tienen ningún complemento adicional.

Artículo 18.— Nocturnidad

La jornada de trabajo realizada entre las 22 y las 6 horas tendrá una retribución adicional 3,36 euros por hora normal trabajada. Si se trabajara parcialmente, la retribución adicional será proporcional al número de horas.

**Artículo 19.— Permisos**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (incluyéndose premio de producción y prima de asistencia), por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Permisos retribuidos

- a) 22 días naturales en caso del primer matrimonio o constitución de pareja de hecho. 20 días naturales en caso de matrimonios o constituciones de parejas de hecho posteriores. Para quien tenga una antigüedad en la Empresa inferior al año, el permiso será de 15 días naturales en todos los casos. El/la trabajador/a deberá acreditar su inscripción en los registros oficiales. Si posteriormente el/la trabajadora contrae matrimonio con esta misma persona (la pareja de hecho) no tendrá derecho a disfrutar del permiso por matrimonio.
- b) 1 día natural por matrimonio o constitución de pareja de hecho de hijos, padres y hermanos.
- c) 3 días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, de ellos, al menos dos serán de trabajo. (En caso de que el trabajador necesitase desplazarse a una distancia superior a 175 Km. serán 4 días, de los que al menos dos serán de trabajo). Este permiso sólo será aplicable a los trabajadores que no cumplan los requisitos de cotización para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado del menor.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- e) 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- f) 3 días naturales en caso de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado (excepto los incluidos en el apartado f), es decir, padres, abuelos, hermanos y nietos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse a una distancia superior a 175 Km, el permiso será de 5 días.
- g) 2 días naturales en caso de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de afinidad (suegros y abuelos, nietos y hermanos del cónyuge y cónyuges de hermanos). Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse a una distancia superior a 175 Km., el permiso será de 4 días.
- h) 1 día natural en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos de tercer grado (bisabuelos, biznietos, tíos y sobrinos).
- i) 1 día natural en caso de fallecimiento de cónyuge de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- j) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- k) El tiempo necesario para la consulta con el médico de cabecera y, cuando sea conveniente por indicación escrita de éste, para asistir a consulta del médico especialista.
- l) 1 día por bautizo o por primera comunión de hijo, avisando con al menos 7 días de antelación y cuando coincida necesariamente con el trabajo.
- m) 1 día laborable por separación legal.
- n) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.



- o) Permiso de 16 h anuales recuperables para acompañar a familiares de primer grado para acudir al médico. Dichas horas serán recuperadas según las necesidades de la empresa, y si llegado el mes de diciembre no se han recuperado serán descontadas o bien de vacaciones, días FNV o directamente del salario.
- p) Permiso de hasta 20 horas anuales, recuperables a indicación de la Dirección, para acompañar a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o que estén siguiendo tratamientos de radioterapia, quimioterapia o diálisis, a consultas o pruebas médicas. Las horas en las que se disfrutará este permiso deberán acordarse con la Dirección para minimizar las distorsiones que puedan causar a la actividad.

Los permisos a que se refieren los apartados d, f, g, h, i comenzarán a contar el mismo día en que se produzca el motivo causante, excepto si el trabajador afectado se encontrara trabajando y continuara su trabajo hasta finalizar su jornada. En dicho caso, los permisos comenzarán a contar al siguiente día.

En los casos de permiso por fallecimiento de familiares la persona trabajadora podrá sustituir alguno de los días de permiso por el propio día del funeral del fallecido, sin que por ello la duración total del permiso pudiera ser ampliada.

Los permisos por enfermedad de familiares podrán, a petición del trabajador y de acuerdo con la Empresa, ser disfrutados de modo que puedan ser compaginados con otros familiares (trabajadores/as de la misma Empresa o no) para una atención adecuada al enfermo.

Los permisos a que se refieren los apartados d y f comenzarán a contar el día siguiente en que se produzca el motivo causante si la persona trabajadora, aun teniendo que abandonar su trabajo, hubiere trabajado 4 o más horas.

En los supuestos previstos en las letras e, f, h, j y p de este artículo se asimilará al cónyuge la pareja de hecho que aparezca inscrita con la persona trabajadora en los registros oficiales. Corresponderá a la persona trabajadora acreditar la vigencia de esta inscripción en el momento en que se produzca el hecho que dé lugar al permiso.

Las referencias hechas a los hijos en las letras b, d, f y m se entenderán referidas también a los hijos del cónyuge o pareja de hecho.

En todo caso la duración de los permisos regulados en este artículo no podrá ser inferior a la que establezca el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37).

Otros permisos

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del E.T., el trabajador tendrá derecho «al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como 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».

Artículo 20. — Excedencia

Es una de las causas de suspensión del contrato y su clasificación es la siguiente:

a) Forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. La designación o elección deberá ser acreditada fehacientemente por el que la solicite.

b) Voluntaria

El personal fijo con un tiempo mínimo de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar excedencia voluntaria cuya duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a 5 años. En cualquier caso la duración de la excedencia, salvo acuerdo de la empresa y la persona trabajadora, será la concedida inicialmente. La excedencia se



entenderá siempre concedida sin derecho a sueldo ni retribución alguna. Durante el período de excedencia la antigüedad no se computará a ningún efecto.

c) *Por cuidado de los hijos*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

No obstante, se aplicará la legislación vigente en relación a la excedencia por el cuidado de hijos.

d) *Excedencia sindical*

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En caso de este tipo de excedencia, las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

En todos los casos, la solicitud de la excedencia deberá presentarse por escrito en la Jefatura de Personal de la Empresa con un mes de anticipación, cuando menos, a la fecha de su disfrute, al objeto de permitir que por la Empresa sea contratado el personal eventual que ha de sustituir a quien disfrute de la excedencia.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 21.— Jornada

La jornada de trabajo que con carácter general se establece es de 1.640 horas. Desde el año 2025 será de 1.632 horas al año.

La jornada del personal administrativo es la establecida en el artículo 28.5, sin que en cómputo anual se sobrepase la establecida con carácter general.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Apartado 21.1

Se establecen como criterios de flexibilidad:

- La aplicación de los preceptos recogidos en el convenio colectivo tales como la figura de los sustitutos.
- El artículo 28 «la persona trabajadora de turno saliente no podrá en ningún caso abandonar el trabajo hasta ser relevado por el turno entrante, o por quien fuera puesto en su lugar.
- De igual manera el exceso de horas sobre la jornada establecida en el presente convenio colectivo se disfrutará durante la vigencia del convenio con el siguiente criterio: las personas trabajadoras y la Empresa podrán elegir el 50% de las FNVs del calendario de cada trabajador/a. En caso de que el número de FNVs no sea divisible por dos la Empresa podrá elegir un día más. Para compensar, en la siguiente ocasión en la que ocurra esta circunstancia los/as trabajadores/as afectados/



as podrán elegir una FNV más. Los/as trabajadores/as del quinto turno elegirán una FNV más que las que corresponda a la Empresa (p.ej. en caso de que en el calendario del quinto turno de un año hubiera ocho FNVs, cinco corresponderían a los/as trabajadores/as y tres a la Empresa).

- Las personas trabajadoras deberán solicitar las FNVs a través de las herramientas informáticas que establezca la Empresa. La solicitud de FNVs deberá hacerse en el horario del personal administrativo (si se solicita más tarde se entenderá realizada al día laborable siguiente). El plazo de solicitud por parte del trabajador/a será como mínimo de un día laborable de antelación a la fecha de confirmación o negación por parte de la Empresa. Esta decisión será firme cinco días antes de la fecha o fechas elegidas. En caso de que la solicitud del trabajador/a sea desestimada se deberá motivar y justificar la causa de la negativa.
- Los días que correspondan a la Empresa deberán ser notificados a la persona trabajadora con un mínimo de cinco días de antelación. En el supuesto de que la empresa no cumpla este plazo, la persona trabajadora podrá negarse a disfrutar de dichos días.
- Cuando la persona trabajadora solicite el disfrute de forma continuada de siete FNVs, si trabaja al quinto turno, o de cinco FNVs, si trabaja de lunes a viernes, (incluyendo todas aquellas cuya elección le corresponda) con una antelación mínima de dos meses, la Dirección deberá responder con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio del disfrute.
- Todos los plazos anteriores deberán ser respetados salvo acuerdo entre ambas partes.
- Las respuestas a las solicitudes de FNV, tanto si se conceden como si se deniegan, constarán por escrito y a disposición de los/as Encargados/as, dentro de los plazos establecidos en el actual Convenio. La persona designada por la Empresa para realizar la sustitución de dicha FNV deberá ser consultada previamente.
- Se entregará al Comité de Empresa un resumen mensual detallado (fecha de solicitud, fecha de concesión, sustituto asignado..) de las FNV solicitadas, disfrutadas y denegadas (indicando en este caso los motivos).
- En función de las necesidades de marcha de las instalaciones podría prescindirse de algunos turnos, quedando a cargo de las instalaciones al menos el/la electricista de turno durante un máximo de 8 jornadas por persona, avisando a los/as trabajadores/as afectados/as con 5 días de antelación, recuperadas posteriormente el primer tercio a elección de la persona trabajadora y los dos tercios restantes a elección de la empresa. Los días de recuperación del trabajador serán siempre en jornadas en las que haya producción. Los días que correspondan a la empresa deberán ser notificados a la persona trabajadora con un mínimo de cinco días de antelación, no pudiendo la empresa exigir su recuperación en las fechas en que un/a trabajador/a de ese mismo puesto de trabajo se encuentre de vacaciones. Si el trabajador tuviera días de FNV de los correspondientes a la empresa, pendientes de disfrute, se reducirán éstas en primer lugar. Asimismo, tampoco será de aplicación este punto cuando en esos momentos las subcontratas se encuentren realizando labores que puedan ser desempeñadas por personal propio. En todos los casos, la persona trabajadora cobrará las primas que le hubieran correspondido, tanto los días en los que se prescinda de su turno como los días de recuperación.
- Durante la vigencia del Convenio, la Dirección no aplicará la facultad de prescindir de algunos turnos de trabajo, salvo acuerdo con el Comité de Empresa, cuando la producción realizada durante el trimestre natural inmediatamente anterior supere las 112.500 toneladas. Si durante este trimestre se hubieran detenido las instalaciones, la cifra de 112.500 toneladas se reducirá en proporción a los días de interrupción de la producción.
- Durante las paradas de fábrica, en el supuesto de que la empresa no opte por la suspensión de los contratos de trabajo, los/as trabajadores/as se comprometerán



a llevar a cabo cualesquiera de trabajos necesarios para el mantenimiento de fábrica y sus instalaciones.

Artículo 22.— *Calendario Laboral*

Se seguirá el Calendario Oficial, con la excepción de los días 24 y 31 de diciembre en los que el personal de jornada partida (empleados/as incluidos) se guardará fiesta.

Artículo 23.— *Vacaciones*

Las personas que no trabajen a turnos y quieran solicitar días de vacaciones en días diferentes a los indicados en los calendarios que se publiquen a comienzos de cada año presentarán sus solicitudes antes del 28 de febrero de cada año. La Dirección deberá aprobar o denegar estas solicitudes antes del 31 de marzo. Los cambios que se soliciten posteriormente requerirán también la aprobación de los/as trabajadores/as cuyo calendario pueda resultar afectado.

El personal disfrutará de 28 días de trabajo efectivo de vacaciones anuales retribuidas (o su parte proporcional para quienes no permanezcan en la Empresa durante todo el año). El personal administrativo se regirá por lo establecido en el artículo 28.5. Se establece, dentro de cada puesto, un sistema rotativo de vacaciones, de modo que cada año se tenga derecho al disfrute de las vacaciones en el período vacacional siguiente al del año anterior. Con carácter general se establece que en caso de desacuerdo entre quienes hayan de turnar sus vacaciones, éstas comenzarán el primer día del mes en que hubiera correspondido trabajar a los afectados.

Las personas trabajadoras que deseen disfrutar parcial (por semanas enteras) o totalmente sus vacaciones en período distinto al establecido en el calendario, podrán hacerlo, de forma que se modifique el calendario del puesto, sustituyendo los días de disfrute de vacaciones, por el mismo número de semanas del período de vacaciones asignado en principio y viceversa. La Empresa comunicará con al menos, dos meses de antelación, las fechas elegidas para estas vacaciones.

Los siguientes conceptos entrarán a formar parte de la paga de vacaciones: Salario, Prima Personal 1, premio de producción, primas de destajo, plus de asistencia, nocturnidad, primas de turno, domingo y festivos y días más. Los seis últimos conceptos se calcularán en cómputo anual dividido por 11 meses. La paga de vacaciones se abonará en las fechas de disfrute de las vacaciones.

Artículo 24.— *Primas de vacaciones*

El personal que disfrute sus vacaciones en el mes de Octubre percibirá una prima de 158,65 euros. Para quienes las disfrutaran en los meses de abril y mayo la prima será de 259,91 euros y para quienes las disfrutaran en enero, febrero, marzo o noviembre, de 324,05 euros.

En el caso de que el período de disfrute coincidiese parcialmente con alguno de los meses en que se devenga prima, se considerará la parte proporcional.

Artículo 25.— *Interrupción de vacaciones*

En el caso de que por necesidades de la Empresa y mediante escrito de la Dirección, alguna persona trabajadora se viese obligada a interrumpir sus vacaciones, la Empresa le abonará la cantidad de 405,08 euros. La persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de esta cantidad cada vez que sus vacaciones se vean interrumpidas.

Al efecto previsto en este artículo, se considerarán días de vacaciones exclusivamente los siguientes:

- Los días expresamente señalados como tales (con una V) en el calendario de el/ la trabajadora.
- Los dos días no señalados en el calendario del trabajador como de vacaciones (con una V, es decir, VVVVVV--), ni como de trabajo (tres días si el lunes fuera un festivo nacional, de Comunidad Autónoma o local, VVVVVV--F), que sean inmediatamente posteriores a al menos cinco días seguidos de vacaciones (expresa-



mente señalados con una V). Estos cinco días inmediatamente anteriores pueden ser también días de fiesta nacional, autonómica o local de Lemoa en los que el calendario de la persona trabajadora no indique que deba trabajar (por ejemplo, VVFFVV--). Las interrupciones realizadas durante los días festivos intercalados entre estos cinco días señalados con una V anteriores (la F del ejemplo anterior) se considerarán también interrupción de vacaciones.

- Los dos días no señalados en el calendario del trabajador como de vacaciones, ni como de trabajo, que se encuentren entre días señalados con una V en un periodo de al menos 8 días entre el último y el primer día de trabajo.
- En el calendario del quinto turno, todos los días que no estén señalados como de trabajo durante el periodo principal de vacaciones (a partir de la primera V).

No se considerarán días de vacaciones los días no señalados como de trabajo anteriores a un día de vacaciones (señalado con una V).

La Empresa abonará asimismo los gastos en que razonablemente la persona trabajadora hubiera incurrido a causa de la interrupción, siempre que este cambio se avise con menos de un mes de antelación (menos de dos meses cuando la duración de las vacaciones que se interrumpen sea como mínimo de una semana).

Únicamente se considerará nueva interrupción cuando medien, por lo menos, dos días de vacaciones (lunes - viernes, no festivos) entre el final del trabajo de la primera interrupción y la nueva llamada.

Se considera, asimismo, interrupción de vacaciones cuando, una vez hechos los calendarios con la antelación habitual, se modifique el calendario de la persona trabajadora con menos de un mes de antelación (menos de dos meses cuando la duración de las vacaciones que se cambien sea como mínimo de una semana).

Artículo 26.— Condiciones especiales del personal a turno continuo (5 personas por puesto)

Las horas fuera de puesto serán compensadas (hora por hora) por las que realice el/ la trabajador/a sustituyendo a otro, ausente por cualquier motivo. En este caso, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, además, el 75% del salario y Prima Personal 1 (mensual/30) (115% si la sustitución se realizara en sábado no festivo) por cada día de sustitución. Las sustituciones deberán ser realizadas por quienes menos sustituciones hayan realizado en el año. En caso de igualdad, las realizarán aquellos a quienes tocara disfrutar los días centrales (segundo y tercero) de sus fiestas. En todo caso, se considerará que cada sustitución irá compensando el primer día que reste de trabajo fuera de puesto.

Estas condiciones serán también aplicables cuando el trabajador realice la sustitución en otro puesto que el suyo o incluso con ocasión de cargues para exportación.

Artículo 27.— Puestos de turno con paradas programadas: disponibilidad, sustituciones

Los trabajadores de los puestos de turno continuo de 4 personas por puesto trabajarán en los momentos de parada de su instalación en jornada partida, o a doble turno si fuera necesario. Estas personas trabajadoras que perciben una prima de disponibilidad, acudirán a su propio puesto de trabajo o a cualquier otro, para suplir ausencias.

Las ausencias serán cubiertas con personal ajeno al puesto. Si no fuera posible hacerlo de esa forma, la sustitución la hará la persona trabajadora del propio puesto, al que corresponda fiesta. Este sistema no se prorrogará en cada ocasión por más de 7 días consecutivos de trabajo de la persona trabajadora sustituida. La persona que realiza la sustitución no realizará más de 10 días seguidos de trabajo sin fiesta.

Durante los días de sustitución (es decir, cuando a la persona que realiza la sustitución no tocara trabajar a turno) éstas cobrarán una prima equivalente al 75% del salario y prima personal diaria (o el 115% si la sustitución se realizara en sábado) cuando las



sustituciones sean en puesto de turno continuo. Devengarán asimismo, los complementos de turno que correspondan (mínimo: la disponibilidad del artículo 15).

En caso de no ser necesarios algunos de los turnos de molienda programados, se trabajará en jornada partida de día, excepto si corresponde a fin de semana o festivo en cuyo caso se descansará (con un máximo de 8 jornadas por persona en fin de semana o festivo), avisando a las personas trabajadoras afectados con 5 días de antelación. En cualquiera de los dos últimos casos anteriores, las jornadas de descanso deberán ser recuperadas posteriormente, de modo que el primer tercio sea a elección de la persona trabajadora y los dos tercios restantes a elección de la empresa.

En caso de ser necesario organizar turnos no previstos de molienda, éstos se podrán organizar con trabajadores/as sustitutos/as.

Los dos últimos párrafos de este artículo no serán de aplicación cuando se implante el quinto turno en el mando de molinos (desde el 1 de enero de 2018).

Artículo 28.— Horarios de trabajo

Serán los que se indican a continuación:

1. PERSONAL DE JORNADA PARTIDA

Se encuentran dentro de este concepto los siguientes puestos:

- Taller mecánico (excepto torneros)
- Taller eléctrico
- Sustitutos/as
- Grupo de Reparaciones
- Almacén
- Técnico de Laboratorio General
- Ensayos Mecánicos (Laboratorio)
- Capataz de envasado
- Pala de fábrica

Horario (general)

Lunes a viernes: 08:00 - 13:00 y 14:30 - 17:30.

Pala de fábrica: La pala de fábrica será operada con personal propio, con el siguiente horario: Lunes a viernes 07:00 a 12:30 y 14:30 a 17:00.

Si en el futuro, las necesidades del servicio así lo requiriesen, los/as instrumentistas del taller eléctrico trabajarán turnándose semanalmente, en dos turnos: uno con horario de jornada partida y el otro de tarde (14:00 - 22:00), de lunes a viernes

La jornada anual convenida se ajustará estableciéndose, durante el número de viernes necesario, un horario de 08:00 a 13:00.

En función de las necesidades de la actividad (paradas o mantenimientos especiales) los/as trabajadores/as del almacén podrán trabajar en turno de mañana o a doble turno, según necesidades de la Empresa. Durante el tiempo que trabajen a doble turno la Empresa pondrá otra persona de apoyo trabajando en régimen de jornada partida.

Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y salvo parada de horno en la que se realicen trabajos de mantenimiento y a indicación de la Dirección, los/as oficiales de los talleres mecánico y eléctrico, almacén, Técnico de laboratorio y Ensayos mecánicos que trabajen a jornada partida prestarán sus servicios de forma continuada de 07:00 a 15:00 horas (de 7:00 a 12:00 horas los viernes). No percibirán la prima de turno.

Desde el 1 de junio al 30 de septiembre los/as sustitutos que no tengan un puesto de trabajo asignado en un día determinado trabajarán en horario de 7 a 15 horas o a jornada partida, de acuerdo con lo que cada día establezca el Departamento de Producción, salvo que por necesidades de producción o formación se les asigne otro horario. Siempre deberá haber al menos uno/a trabajando a jornada partida (se turnarán entre



los que no se incorporen al sexto turno durante este período). Durante los días en los que trabajen de forma continuada no percibirán la prima de turno.

1.1. *Guardias del personal de jornada partida*

Se organizarán en los dos talleres, con arreglo a los siguientes horarios:

1.1.1. Talleres mecánico y eléctrico

Tres personas de guardia en régimen de trabajo a tres turnos. Cada guardia semanal comenzará a las 06:00 horas del domingo.

Al finalizar la semana de guardia cada trabajador/a habrá trabajado 56 horas, por lo que disfrutará de descanso el jueves y viernes. Si alguno de los dos días de descanso fuese festivo, se cobrará un «día más». Se disfrutará, asimismo, de descanso el miércoles de la semana siguiente a la guardia, cuando en la semana de guardia se haya trabajado un festivo.

Se procurará que los/as trabajadores/as vayan cambiando de turno (mañana, noche, tarde) en semanas sucesivas de guardia.

Los/as trabajadores/as podrán acogerse a otros calendarios de guardias que el previsto, pero para ello la mayoría de los afectados deberán estar de acuerdo, el calendario deberá respetar las normas legales establecidas y lo realizarán con la aprobación del Jefe/a de Mantenimiento. Se establecerá un calendario para el personal de los talleres de mantenimiento con una distribución regular de los turnos a lo largo de todo el año. La propuesta de calendarios se presentará antes del 1 de noviembre del año en curso y se decidirá antes del 15 de diciembre del año en curso. Se recoge el Anexo VI con las condiciones del mismo.

2. PERSONAL A TURNO DE DÍA (DOBLE TURNO)

- Envasado-maquinistas.
- Cantera de marga. En lo sucesivo podrá organizarse en horario de jornada partida.
- Basculeros/as.
- Analistas.

En ausencia del o la laborante y presencia de el/la analista o de el/la técnico de laboratorio, serán éstos/as quienes desarrollarán el trabajo de el/la laborante, si fuera necesario. En este caso cobrarán el plus de turno que hubiera correspondido a el/la laborante. Cualquier trabajador/a del laboratorio podrá realizar, en caso necesario, cualquier trabajo asignado a ese departamento para el que esté formado.

Horarios

- Turno de mañana: 06:00 - 14:00.
- Turno de tarde: 14:00 - 22:00.

3. PERSONAL DE TURNO CONTINUO

3.1. *Personal a turno de 5 personas*

En este momento se encuentran dentro de este concepto los siguientes puestos:

- Encargados/as de fabricación.
- Laborantes.
- Celadores/as de molinos.
- Celadores/as de horno.
- Mando centralizado horno.
- Grúa.

Se encontrará dentro de este concepto, a partir del 1 de enero de 2018, el Mando centralizado de Molinos.



El calendario del quinto turno se elaborará de acuerdo con lo establecido en el Anexo VII del presente convenio.

3.2. *Personal a turno de 4 personas*

Podrán encontrarse dentro de este concepto los siguientes puestos:

- Celadores/as horno.
- Mando centralizado horno.
- Grúa.
- Mando centralizado de Molinos.

Cuando la parada de estas instalaciones haga innecesario el trabajo a turno continuo, el personal pasará a trabajar en las condiciones señaladas en el artículo 27; sin embargo, el calendario no se interrumpirá. En el momento de la nueva puesta en marcha de la instalación, se continuarán los turnos según el calendario establecido. Calendario sujeto a modificaciones de las paradas programadas.

A partir del 1 de enero de 2014, en ausencia del mando de molinos, el mando de horno operará el molino de crudo, si se encuentra en marcha. Hasta ese momento, las ausencias del mando de molinos para operar el molino de crudo serán cubiertas por trabajadores/as sustitutos, si estuvieran disponibles. Para ello, se formará a los/las sustitutos para el puesto de mando de horno y molino, prioritariamente.

En parada de horno, los trabajos de movimiento de materiales en la nave y fuera de ella con grúa o bien con pala, serán realizados por los/las sustitutos en jornada de día si hubiera disponibles y en el resto de situaciones el/la celador/a de molinos salvo que éste no lo pueda atender, en cuyo caso lo realizará el/la encargado/a.

3.3. *Mando centralizado de molinos*

Se establecerá un calendario de quinto turno para el mando de molinos en 2018. En adelante a la hora de confeccionar los calendarios del año siguiente, si la media de producción de cemento durante los doce meses anteriores (de noviembre a octubre) no supera las 43.750 toneladas mensuales y la producción de cemento prevista para el año siguiente es inferior a 525.000 toneladas, las partes, Empresa y Comité, se comprometen a buscar una solución para el problema originado por la bajada de horas de molienda.

En caso de no ser necesarios algunos turnos de molienda por motivos ajenos a la empresa, la Empresa podrá prescindir de los/as trabajadores/as asignados a dichos turnos, con un máximo de ocho jornadas por persona trabajadora, avisando con cinco días de antelación, recuperadas posteriormente una mitad a elección de la persona trabajadora y otra mitad a elección de la empresa. Los días de recuperación del trabajador/a serán siempre en jornadas en las que haya producción. Los días que corresponden a la Empresa no serán nunca en jornadas de fin de semana ni festivos del calendario, ni durante el período vacacional, y serán notificados al trabajador/a con un mínimo de cinco días de antelación. Si el trabajador/a tuviera días de FNV de las correspondientes a la Empresa, pendientes de disfrute, se reducirán éstas en primer lugar. Asimismo, tampoco será de aplicación este punto cuando en esos momentos las contratas se encuentren realizando labores que pueden ser desempeñadas por personal propio en ese puesto. En todos los casos, el trabajador/a cobrará las primas que le hubieran correspondido, tanto los días en los que se prescinda de su turno como los días de recuperación.

En caso de permisos o ausencias inferiores a siete días seguidos, la Dirección decidirá la necesidad de sustituirla o no en función de la planificación de la molienda de cemento, pero por esta razón no se modificarán los calendarios de los demás trabajadores/as del mando de molinos. En esta situación el molino de crudo será operado por el mando de horno. Si la ausencia se debiera a la concesión de una FNV en el turno de mañana de lunes a viernes, el mando de horno sólo operará el molino de crudo hasta las ocho de la mañana.



Durante la vigencia del convenio, siempre que los molinos de cemento estén parados, y en cualquier horario, el mando de molino operará el molino de crudo mientras se forma en el mando de horno. Los trabajadores/as del mando de molinos deberán ser capaces al menos de operar el horno en caso de emergencia o necesidad de apoyo al mando de horno y de realizar las consignaciones que corresponden al mando de horno. Estas personas trabajadoras se comprometen a sustituir al mando de horno en caso de ser requeridos para ello.

El trabajador/a del Mando de Molinos controlará las alarmas y las comunicaciones que se realicen a través de los interfonos de los sistemas de cargue durante las noches y los fines de semana, para avisar a el/la Encargado/a en caso de que se requiera alguna actuación. Durante los turnos de noche o fines de semana en los que ocurra esta situación no se prescindirá del trabajador del mando centralizado de molinos. Las manipulaciones de válvulas en el mando del envasado fuera del horario de los trabajadores/as de este puesto o sustitutos las realizará el/la Encargado/a.

3.4.

Cuando la parada de algunas instalaciones de turno continuo se presuma definitiva y haga innecesario el trabajo a turno continuo, el personal afectado, si hubiera estado al menos los 2 últimos años en puestos de turno continuo, tendrá derecho al mantenimiento del salario del propio puesto durante un período de seis años. Estas personas trabajadoras tendrán, en igualdad de condiciones, preferencia a la hora de ocupar vacantes de trabajo a turno que se pudieran ir produciendo. Si pasaran a ocupar un puesto con mayor prima de puesto, su salario será la suma del salario de nivel correspondiente al trabajador/a y la prima de puesto del nuevo puesto.

El criterio para seleccionar las personas que abandonan en ese caso el turno será a decisión de la empresa con aceptación por parte del trabajador, y en caso contrario la persona que lleve menos tiempo ocupando ese puesto de trabajo.

4. OTRO PERSONAL

En turno de mañana

- Lunes a viernes: 06:00 - 14:00.
- Servicios varios.

En turno de tarde

- Lunes a viernes: 14:00 - 22:00.
- Servicios varios.

Servicio Comedor-Limpieza

- Servicio Comedor: El servicio de comedor se prestará de 14:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, mientras trabaje personal que acuda al comedor. El resto de la jornada se dedicará a limpieza. Las instalaciones del comedor permanecerán abiertas de 12:00 a 14:30 horas.
- Limpieza: Lunes a viernes: 07:00 – 14:00.

Limpieza de dependencias de fábrica

- Lunes a viernes: 14:00 a 22:00 horas.
- En ausencia del personal de servicio de comedor y limpieza una persona adoptará el horario de ese servicio.

Envasado (Cargue en sacos)

- Lunes a viernes: 08:00 - 12:00 y 14:00 – 18:00.
- Cuando las necesidades de servicio a clientes lo hiciesen necesario, el trabajo se efectuará a turnos de 06:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00 horas.



El/a ensacador/a será sustituido en su puesto durante los días de disfrute de permisos, FNVs y vacaciones, siempre que haya un/a sustituto disponible que no tenga otro trabajo prioritario asignado.

5. PERSONAL ADMINISTRATIVO, INCLUIDO VENTAS.

El número de jornadas a realizar será de 214 durante la vigencia del convenio (213 desde 2025). Las vacaciones serán de 28 días trabajables.

Los horarios del personal administrativo son los siguientes:

5.1.1. Oficina

- Invierno: de lunes a jueves desde las 7:30 a las 13:30 y de las 14:00 a las 16:00 horas. El horario de los viernes será de 7:30 a 14:30 horas. Se permite un margen de flexibilidad en la hora de entrada y finalización de la jornada laboral y del descanso a mediodía, a compensar en cada jornada, de 30 minutos. Se podrá reducir a quince minutos el período de descanso a mediodía, sin que su jornada laboral pueda terminar antes de las 15:30 horas. En ningún caso percibirán la prima de turno.
- Verano (desde el 1 de junio al 30 de septiembre): de lunes a viernes desde las 7:30 a las 14:00 horas, con un margen de flexibilidad en la hora de entrada y finalización a compensar en cada jornada de 30 minutos.

6. PERSONAL TÉCNICO

Delineantes, Calzadores/as y Asistente/a de Proyectos

- Calendario y jornada igual al personal obrero de jornada partida.
- Horario: A convenir con el Jefe/a de la Oficina Técnica. Sin guardias.

Técnico de O.M.P.

- Calendario y jornada igual al personal obrero de jornada partida.
- Horario: A convenir con el Jefe/a de O.M.P. Sin guardias.

Artículo 29.— *Relevos en el puesto de trabajo. Sustituciones y Cambios de turno*

Sustituciones

Con objeto de reducir al mínimo la realización de horas extraordinarias por falta de personal, la empresa se compromete a mantener en todo momento 11 trabajadores/as para la realización de sustituciones en los puestos de relevo. En este número se encuentran incluidos los/las que estén realizando sustituciones y los previstos para limpieza o sustituciones. Este número de trabajadores/as se ha acordado en función de la maquinaria, jornada y horarios actuales, y se reconsiderará, con los/las representantes de los trabajadores, si cambiaren dichas circunstancias.

Los/las trabajadores/as sustitutos adquirirán la categoría del puesto para el que estén preparados después de transcurridos 6 meses desde la primera sustitución en el puesto y hayan realizado, al menos, 90 días de sustitución. También adquirirán la categoría del puesto si hubieran transcurrido 2 años desde la primera sustitución en el puesto y realizado un mínimo de 60 jornadas de sustitución.

Durante la sustitución el sustituto cobrará el salario y las primas del puesto al que accediere.

El/la sustituto seguirá el calendario de la persona a la que sustituya, considerando sus días de descanso, mientras la Dirección no decida que sustituya otra ausencia. En este caso cobrará los complementos que correspondan de acuerdo con lo establecido en el apartado b) de este artículo. Si el/la sustituto tuviera confirmados sus días de vacaciones, podría mantenerlos. En este caso trabajará en su jornada habitual o sustituirá a otras personas durante el período de vacaciones de la persona a la que sustituía.

En los casos de bajas prolongadas el/la mismo/a sustituto no permanecerá más de tres meses sustituyendo a la misma persona, siempre que hubiera otros sustitutos dis-



ponibles para desempeñar el puesto y que el cambio de sustitutos no alterase calendarios de vacaciones o la cobertura de FNVs concedidas.

Las personas trabajadoras sustitutos serán tanto voluntarios/as como propuestos/as por la Dirección. Estos últimos no estarán obligados a aceptarlo. Aquellos trabajadores/as para los que haya desaparecido su turno o su puesto de trabajo pasarán a formar parte de los trabajadores/as sustitutos.

Los puestos para los que deberán existir sustitutos preparados son: Encargados/as, Mando centralizado de horno y molinos, celadores/as de horno y molinos, gruietas, maquinistas de envasado y ensacadores/as, laborantes, ensayos mecánicos, almacén, báscula y cantera. Deberá haber dos sustitutos/as formados/as para desempeñar las tareas de cada puesto antes del 31 de mayo de 2024. Los/las sustitutos deberán estar capacitados para desempeñar todas las tareas del puesto.

Los/las sustitutos no podrán realizar sustituciones en los talleres de mantenimiento.

En circunstancias de trabajos adicionales u otras necesidades en la cantera, se contará para su ejecución con los/las sustitutos que hayan desempeñado con continuidad, un puesto de trabajo en esas instalaciones o hayan recibido formación previa para ello.

Por sus condiciones de disponibilidad para cambios de horarios, los/las trabajadores/as sustitutos devengarán una prima mensual de 114,90 euros mensuales, que devengarán asimismo durante las vacaciones, pero no en las pagas extraordinarias o durante períodos de baja por cualquier motivo, y que incrementará cada una de las 12 nóminas mensuales de los sustitutos.

Otras condiciones de sustitución serán:

a) Si a el/la sustituto tocara trabajar el día que ha de realizar la sustitución:

1. Si es avisado/a con menos de 48 horas:

Devengará los complementos de turno que correspondan.

Durante los dos primeros días de sustitución, devengará una prima única adicional del 25% de su salario y Prima Personal 1 diaria

En caso de que a un trabajador/a se le comunique la necesidad de sustitución en el turno de noche durante la mañana del mismo día, podrá continuar trabajando hasta alcanzar las cuatro horas y librar el día siguiente como compensación de esas cuatro horas extraordinarias.

2. Si es avisado/a con más de 48 horas:

Devengará los complementos de turno que correspondan.

Se le compensará, en caso que salga económicamente perjudicado, la diferencia de los importes que dejara de percibir por el cambio de turno.

b) Si a el/la sustituto no tocara trabajar el día que ha de realizar la sustitución:

Realizará la sustitución. Si al finalizar el periodo de sustitución hubiera trabajado más horas de las que le correspondían en su puesto habitual, tendrá derecho a un número de horas de descanso igual al del exceso de horas trabajadas. Si el cómputo de las horas trabajadas en sustitución resultase inferior al de las horas que hubiere trabajado en su puesto habitual, la diferencia horaria servirá para compensar los excesos de horas que dentro del año natural realice con ocasión de otras sustituciones. Si finalizare el año sin llegar a compensarse estas horas se anulará la compensación.

Si anteriormente a la sustitución estuviere trabajando en jornada de día o en el doble turno de mañana o tarde (lunes a viernes) percibirá, además, durante los dos primeros días de la sustitución, una compensación equivalente al 50% del valor de las horas extras tipo C, por cada hora trabajada en las jornadas que le hubiera correspondido fiesta en su horario normal.

Si anteriormente a la sustitución estuviere trabajando en turno continuo percibirá, además, durante los cuatro primeros días de la sustitución, una compensación



equivalente al 50% del valor de las horas extras tipo C, por cada hora trabajada en las jornadas que le hubiera correspondido fiesta en su horario normal.

Transcurridos los periodos anteriores, y hasta el final de la sustitución, percibirá los complementos de turno que correspondan.

Cambios de turno

Para que la persona trabajadora de turno continuo que por necesidades o conveniencia de la empresa sea requerido a cambiar circunstancialmente de turno no sea económicamente perjudicada, se establecen las siguientes condiciones:

1. Cuando es avisada con más de 48 horas: Se le compensará, en caso que salga económicamente perjudicado, la diferencia de los importes que dejara de percibir por el cambio de turno.
2. Cuando es avisada con menos de 48 horas: Se le compensará, en caso que salga económicamente perjudicado, la diferencia de los importes que dejara de percibir por el cambio de turno. En otro caso se le abonará una prima única del 25% de su salario y prima personal 1 diaria (mensual/30).

La empresa abonará a la persona trabajadora los gastos extraordinarios razonables que le hubiera ocasionado el cambio de día.

La persona trabajadora del turno saliente no podrá, en ningún caso, abandonar el trabajo hasta ser relevado por el/la del turno entrante, o por quien fuera puesto en su lugar. Los gastos extraordinarios en que incurriera el/la trabajador/a para retornar a su domicilio, serán abonados por la empresa.

La Dirección podrá realizar cambios en los turnos de trabajo que consistan en trabajar en jornada de día para organizar acciones formativas de carácter técnico o de prevención de riesgos laborales, preferentemente durante la parada programada de horno. Se avisará a las personas cuyo calendario se modifique con una antelación de siete días, que cobrarán las primas que les hubieran correspondido.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA

Artículo 30.—*Facultad y responsabilidad*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en la forma que lo considere conveniente y dentro de los límites legales, siendo obligatoria su aceptación para los trabajadores.

Como consecuencia de este principio de organización, corresponde también a la Empresa el control y la regulación de la disciplina de la misma, disciplina que en forma de organización jerárquica irá decreciendo desde la Dirección de la Empresa hasta los mandos de categoría inferior, debiendo mantenerse en todo caso el principio de jerarquía y conexión, respecto de las solicitudes de todo orden, que a través siempre del superior jerárquico del solicitante serán elevadas hasta la Dirección a quien compete la resolución definitiva del asunto.

Artículo 31.—*Misión de mandos*

Cada mando, en el área que tiene encomendada, tendrá la autoridad y responsabilidad precisas para:

1. Lograr una producción cumpliendo las exigencias marcadas en orden a los costes y a calidad.
2. Mandar a su personal de forma humana y eficiente para lograr su satisfacción en el trabajo y su perfeccionamiento en sus condiciones humanas y laborales.
3. Conseguir un auténtico progreso técnico que permita el desarrollo de la Empresa.

**Artículo 32.— *Discreción profesional***

La persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. En este último caso podrá utilizarlos en beneficio propio, sólo en cuanto fuere exigencia justificada por su profesión habitual.

CAPÍTULO V
ACCIÓN SOCIAL

Artículo 33.— *Premio de vinculación 35 años*

A los/las trabajadores/as que hayan permanecido en la Empresa por un período ininterrumpido de 35 años se les abonará la cantidad de 1.580,04 euros.

Artículo 34.— *Premio de vinculación 25 años*

En razón de la permanencia en la Empresa, ésta mantiene un premio de vinculación, que devengarán los trabajadores que hayan completado en la Empresa 25 años de servicio, ininterrumpidos o no. El importe de dicho premio será de 5.112,01 euros. En los casos de baja definitiva por jubilación o jubilación anticipada, se aplicará la parte proporcional caso de haberse superado los 20 años de servicio. Los/las trabajadores/as con jornada parcial devengarán la parte proporcional.

Artículo 35.— *Premio de jubilación*

El personal de la empresa que se jubile voluntariamente antes de pasar los seis meses de cumplir el período de jubilación percibirá una indemnización cuyo importe será de 5.457,33 euros. Los/las trabajadores/as con jornada parcial devengarán la parte proporcional.

Artículo 36.— *Baja definitiva por incapacidad permanente absoluta o total*

El personal que cause baja definitiva en la Empresa por una de estas causas devengará una parte del premio de jubilación:

- El 100% si la baja es por incapacidad permanente total.
- El 50% si la baja es por incapacidad permanente absoluta. En este caso el/la trabajador/a devengará un 10% más por cada año que pase de los 55 cumplidos, de modo que si la baja se produce a partir de los 60 años cumplidos, devengue el total de la prima de jubilación.

Las personas trabajadoras con jornada parcial devengarán la parte proporcional.

Artículo 37.— *Jubilación, jubilación anticipada*

- a) El personal afectado por el presente Convenio deberá, a indicación de la Dirección, jubilarse al cumplir los 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:
 - a. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
 - b. La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspon-



dientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b. En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c. Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Las personas trabajadoras que a petición propia, y mediante aviso con dos meses de antelación, se jubilen en la Empresa con anterioridad a la edad ordinaria de jubilación, tendrán derecho a una prima, que en función de su edad, será:

- Con un año de antelación: 7.775,11 euros.
- Con dos años de antelación: 10.852,55 euros.
- Con tres años de antelación: 12.861,25 euros.
- Con cuatro años de antelación: 14.605,39 euros.
- Con cinco años de antelación: 16.141,70 euros.

Las personas trabajadoras con jornada parcial devengarán la parte proporcional.

El importe de la prima establecida para quienes se jubilen con cinco años de antelación (16.141,70 euros) no se modificará durante la vigencia del convenio. El 40% del incremento que le hubiera correspondido se añadirá a la prima indicada para quienes se jubilen con un año de antelación y el 60% restante a la prima para quienes se jubilen con dos años de antelación.

Las personas trabajadoras que acogiendo a coeficientes reductores se jubilen con edad «teórica» distinta de la real, percibirán la cantidad que resulte más alta de las siguientes:

- a. La que corresponda a la edad «teórica» de jubilación.
- b. El 65% de la que corresponderá por su edad.



Las personas trabajadoras con edad real o teórica de 64 años que se jubilen acogiéndose al Real Decreto 1.194/1985, verán reducida su prima de jubilación, calculada según los párrafos anteriores, en 2.846,81 Euros.

A efectos del devengo de estos incentivos de jubilación se considerará que la edad de jubilación es la del número de años cumplidos cuando no se han sobrepasado los 6 meses de la fecha de cumpleaños y un año más en caso contrario.

- b) Contrato de relevo: en los términos de la disposición transitoria 4.6 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:

- Durante la vigencia del convenio, y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2023, la Dirección se compromete a ofrecer un contrato de relevo a las personas trabajadoras que cumplan los requisitos exigidos por el Real Decreto Ley 20/2018 de 7 de diciembre para que le sea aplicable la normativa anterior a la Ley 27/2011 de 1 de agosto. Si la persona trabajadora relevada es menor de 62 años el/la relevista tendrá un contrato indefinido. La persona trabajadora relevada se jubilará completamente al alcanzar la edad legal de jubilación. En el momento de la jubilación será sustituido por un/a trabajador/a con contrato indefinido.
- Las horas que deba trabajar la persona trabajadora relevada se acumularán durante el período inicial de su contrato.
- La Dirección no estará obligada a sustituir con personal temporal las bajas por incapacidad temporal de la persona trabajadora relevada.
- En caso de que se aprobaran modificaciones en la legislación laboral o de Seguridad Social que supusieran un incremento de costes para la Empresa, las partes acordarán una fórmula para compensar el exceso de costes que suponga. De no llegar a un acuerdo, someterán esta discrepancia a mediación o arbitraje de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 de este Convenio.
- Las personas que pretendan acogerse al contrato de relevo deberán comunicar su intención de hacerlo a la Dirección antes del 23 de diciembre de 2023. Los contratos de relevo entrarán en vigor una vez que se determine la persona que cubrirá su vacante, de acuerdo con lo previsto en el artículo 57.
- Excepcionalmente por la urgencia del plazo, en 2023 la empresa contratará a los/as trabajadores/as relevistas de entre los que estén en la bolsa de trabajo, a los que se asignará los puestos que deban cubrir sin abrir procesos de cobertura de puestos de trabajo.
- Si se aprueba la prórroga del contrato de relevo para la industria manufacturera en las condiciones actuales, se mantendrá la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial mientras sea legalmente posible hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 38.— Bajas de enfermedad

En las bajas de enfermedad que sobrepasen los 21 días, la Empresa se compromete a complementar las percepciones correspondientes con un 35% sobre la base hasta el día 21 y con un 20% a partir de dicho día.

En las bajas de menos de 21 días la Empresa complementará las percepciones abonadas por la Seguridad Social con un 35% de la base en la primera baja anual de cada trabajador/a. En bajas sucesivas, el complemento será del 25%.

Los 4 primeros días de baja (3 en la primera baja y 1 en la segunda) que la Empresa abona parcialmente, serán en adelante tantos cuantos sean necesarios (e igualmente retribuidos) para cubrir el número de bajas que se pudieran producir.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones la persona trabajadora entrara en situación de Incapacidad Temporal se aplicará la legislación vigente al respecto.

**Artículo 39.— Bajas por accidente**

En los casos en que una persona trabajadora sufra baja por accidente en el propio centro de trabajo o «in itinere», la Empresa complementará los haberes correspondientes al día del accidente de el/la trabajador/a hasta lo que le hubiera correspondido dicho día, de no haber sufrido accidente. Complementará asimismo, las percepciones durante la baja de accidente en un 25%.

Artículo 40.— Seguro de accidentes

La empresa abonará en su totalidad las primas de un seguro colectivo de accidentes, no existiendo ningún compromiso por parte de ella en caso de incumplimiento o rechazo del siniestro, de acuerdo con las condiciones de la póliza, por parte de la Compañía Aseguradora.

Los conceptos asegurados y sus importes son los siguientes:

- Muerte: 86.184,38 euros.
- Invalidez permanente absoluta: 129.276,59 euros.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual: 129.276,59 euros.
- Invalidez permanente parcial: Según baremo de póliza.

Los nuevos importes del seguro entrarán en vigor en la fecha de su aceptación por la compañía.

Artículo 41.— Seguro de vida

Existe un seguro de vida para todas las personas trabajadoras fijas o con contrato no inferior a un año de duración, en las siguientes condiciones:

El capital asegurado tanto por muerte como por invalidez absoluta y permanente es:

- Para los/as menores de 45 años: 24.966,28 euros.
- Para quienes estén entre los 45 y 54 años: 9.424,27 euros.
- Para quienes estén entre 55 y 65 años: 3.282,19 euros.

Se condiciona este seguro colectivo, cuyas primas serán abonadas en su totalidad por la empresa, a que las personas trabajadoras sean aceptadas dentro de él en las condiciones normales fijadas por la Compañía de Seguros con quien ha suscrito el contrato. Se debe tener en cuenta que, a efectos de este seguro, un/a trabajador/a tiene 45 años cuando ha sobrepasado 44,5 años, y de la misma manera se calculan las demás edades. Los nuevos importes del seguro entrarán en vigor en la fecha de su aceptación por la compañía.

Artículo 42.— E.P.S.V.

La empresa Cementos Lemona, S.A., ahora y los/las trabajadores/as crearon en 1996 un Plan de Previsión Social Voluntaria para el propio colectivo de trabajadores/as, mediante la adscripción a una E.P.S.V. con el fin de proporcionar beneficios de jubilación, invalidez y fallecimiento.

Este plan de previsión se rige por la legislación vigente, por los Estatutos de la entidad a la que el colectivo se adhirió, por el Reglamento que acordado, que regula las actuaciones del colectivo de trabajadores/as, así como por cualquier modificación que pueda producirse en el futuro.

Cementos Lemona, S.A. es el promotor del citado plan en calidad de Socio Protector, teniendo la calidad de socios ordinarios el conjunto de personas trabajadoras adheridas.

Las aportaciones a la E.P.S.V. se realizan de la siguiente forma:

Por parte de el/la trabajador/a:

1. Las previstas por la desaparición de la antigüedad (artículo 43).

Si el/la trabajador/a decidiera no aportar esta cantidad a la E.P.S.V., percibiría el 100% de ella en la nómina.



2. Las que cada persona trabajadora decida libremente.

La aportación realizada por parte de la Empresa se suprime a partir de abril del 2012 definitivamente, consistiendo la misma en idéntica cantidad que la aportada por la persona trabajadora, bajo el epígrafe 2 anterior, con el límite del 1,67% de: Salario, Primas personales, Plus de convenio, prima de asistencia y Premio de producción (calculado con el valor del punto del año anterior y el incremento del convenio). Siendo el límite de aportación de la empresa en 1,67%.

Artículo 43.— Aportación a la E.P.S.V. por antigüedad

La desaparición de las retribuciones anteriores por antigüedad, viene sustituida por la Prima Personal 1 del artículo 13 y las aportaciones previstas a realizar a la EPSV (artículo 42), según las tablas del anexo II.A y anexo II.B, con las siguientes condiciones:

- 1) Las aportaciones de la Empresa a la EPSV se calcularon de modo que la cantidad final, después de realizadas todas las revisiones (anuales o bienales) sea de (8,68 euros) ó (7,50 euros/día) (según se trate de trabajadores de devengo diario o mensual respectivamente), corregidas como se indica en los puntos 2.º y 3.º siguientes.
- 2) Los porcentajes de cada revisión se refieren a la prima personal 1 reconocida en cada momento, que será la de 1.996, a la que se aplicarán las subidas anuales de convenio. Las revisiones de los que tienen más de 24 ó 32 años de antigüedad (según se trate de trabajadores de devengo diario o mensual respectivamente) cumplida son fijas (0,09 euros/día).
- 3) Las aportaciones definitivas se incrementarán con el porcentaje de subida establecido en el convenio (ver Anexo IV).
- 4) Se procede a anular la aportación de la empresa en concepto de «EPSV antigüedad» a todos los trabajadores afectados por el presente convenio por un importe de 963,80 euros/trabajador entre abril y diciembre del ejercicio 2012.

Para los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir del 9/03/2016 el importe de las aportaciones y el número de revisiones a aplicar se calculará a partir de la fecha de incorporación de cada trabajador/a.

El/la trabajador/a podrá decidir percibir la totalidad de su aportación en la nómina. La opción por percibirla en la nómina o en la EPSV sólo podrá ejercitarse una vez al año. Esta opción se deberá comunicar por escrito y la persona trabajadora asumirá las consecuencias fiscales de su decisión.

Artículo 44.— Contratación

Se cubrirán con personal propio y permanente las vacantes que se produzcan en los talleres.

Durante la vigencia del convenio, la empresa sustituirá, mediante contratos de sustitución de persona trabajadora, las bajas por enfermedad o accidente que se prevean superiores a veinticinco días (quince días durante el período de verano) y los permisos por maternidad y de paternidad cuya duración sea al menos de tres semanas seguidas a tiempo completo de las personas trabajadoras de producción (incluyendo a los de Calidad y la báscula) o mantenimiento, cuando la producción realizada durante el trimestre natural inmediatamente anterior supere las 112.500 toneladas. Si durante este trimestre se hubieran detenido las instalaciones, la cifra de 112.500 toneladas se reducirá en proporción a los días de interrupción de la producción. El o la trabajador/a, en la medida de lo posible, facilitará a la Dirección una estimación de la duración de la baja y ésta, a su vez, informará al Comité. La contratación será inmediata cuando haya personal cualificado disponible en la bolsa de eventuales, se podrá esperar hasta cinco días para que estén disponibles personas de la bolsa de eventuales y no tardará más de veinticinco días en los demás casos. Este plazo de veinticinco días empezará a contar cuando la Empresa tenga constancia documental de la duración probable de la baja o de las fechas en las que se concreten todos los días de los períodos de disfrute de los permisos por maternidad o paternidad. En caso de que en el momento de realizar las



contrataciones la empresa se encuentre en situación de parada programada o de stock, la empresa podrá optar por retrasar la contratación hasta la puesta en marcha del horno.

Toda persona con contrato indefinido que no tenga un puesto de trabajo asignado será considerada Sustituto mientras dure esta situación.

A lo largo de la vigencia del convenio, y siempre que la producción anual sea superior a las 450.000 toneladas durante los doce meses inmediatamente anteriores y no esté operativo el sistema automático de cargue, se destinará preferentemente al cargue de clínker a personal de expediciones o a personas contratadas específicamente para realitzar cada una de las expediciones y ocasionalmente a sustitutos (siempre que esto no impida conceder FNVs a los trabajadores que las hayan solicitado).

Se creará una bolsa de trabajadores/as eventuales disponibles para sustituir trabajadores/as en situación de incapacidad temporal en los puestos de mantenimiento o producción para los que estén cualificados. Las personas que deseen incorporarse a esta bolsa deberán realizar un proceso de evaluación y acreditar su titulación y competencias. Se solicitará la colaboración de entidades locales (Lanbide, Behargintza, centros de Formación Profesional, etc) para la búsqueda de candidatos/as, de lo que se informará al Comité de Empresa. Cuando sea necesaria la sustitución de un trabajador/a enfermo se recurrirá a los candidatos/as de esta bolsa idóneos para el puesto a cubrir, dando prioridad en caso de haber varios disponibles a las mujeres y los/las residentes en el valle de Arratia. Se evaluará el desempeño de estos/as trabajadores/as eventuales y trimestralmente se informará al Comité de Empresa de las altas y bajas de esta bolsa de trabajo.

El personal sustituto del laboratorio se formará y podrá desempeñar otros puestos de trabajo.

La empresa intensificará la formación de los/las sustitutos en los puestos de trabajo para los que se disponga de menos personal formado y en los que haya un mayor porcentaje de días de baja.

Si hasta el 31 de diciembre de 2026 se produjeran bajas en la plantilla por declaración de incapacidad permanente o salidas voluntarias (incluidas jubilaciones) la persona trabajadora será sustituido por otra con contrato temporal si la incapacidad tiene carácter de revisable o se trata de una excedencia por tiempo determinado. Si la revisión es declarada definitiva, el contrato temporal pasará a ser indefinido. En caso de incapacidades permanentes no revisables, o bajas definitivas voluntarias (incluyendo jubilaciones) la contratación será indefinida. No obstante, si fuera posible reducir de forma no traumática la plantilla a partir del 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2026, se presentará un proyecto de automatización a la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio. Ambas partes se comprometen a negociar hasta lograr un acuerdo. En caso de que éste no se alcance en el plazo máximo de un mes se someterá la cuestión a la mediación prevista en el PRECO II. La cobertura de la vacante, en su caso, dependerá de las condiciones que se establezcan en el acuerdo que se alcance.

Si la suma de las personas que reducen su jornada en un puesto de trabajo determinado supera el 50% durante un período continuado de tres meses, siempre que las solicitudes de reducción de jornada se hayan presentado con al menos tres meses de antelación a la fecha de inicio del período de aplicación de la reducción de jornada, la empresa contratará una persona con un contrato temporal a tiempo parcial durante el tiempo que dure la reducción de jornada.

Artículo 45.— Préstamos

Se concederán préstamos a las personas trabajadoras que, para cubrir necesidades perentorias, comprobadas por la dirección de la Empresa, lo soliciten, con una cuantía máxima de 4.597,96 euros. Los préstamos no devengarán intereses y deberán ser reintegrados en un plazo máximo de 36 meses. El número de préstamos a conceder cada año no será superior a quince.

Estos préstamos son reservados al personal con contrato de trabajo indefinido en la Empresa.

**Artículo 46.— *Economato***

La Empresa abonará la afiliación al sistema establecido en sustitución del antiguo economato, tanto de sus trabajadores en activo como de los jubilados/as y viudos/as.

Aquellos posibles beneficiarios que no deseen la afiliación tendrán la opción de ser anualmente indemnizados con el mismo importe que suponga la afiliación. La empresa se reserva la opción de suprimir el servicio si el número de beneficiarios resultare insuficiente para mantener las actuales condiciones de servicio y coste.

Para el control de la calidad del servicio propuesto, se establecerá un comité de 4 personas, en el que al menos 2 representarán a las personas trabajadoras.

Cesta de Navidad

Tienen derecho a ella las personas trabajadoras fijas (no en excedencia) y aquéllas que estando de alta en el momento de la entrega llevaran más de tres meses de alta, tuvieran contrato para los próximos tres meses, o hubieran estado de alta al menos 6 meses durante el año. El valor, durante la vigencia del convenio, será de 250,68 euros.

Artículo 47.— *Vivienda*

Cuando al trabajador/a le sea entregada una vivienda vinculada al contrato de trabajo, se considerará como retribución del mismo la renta que no le sea exigida, calculada con relación al costo de las de análogas características existentes en la localidad. En caso de resolución de contrato de trabajo la persona trabajadora tendrá derecho a permanecer en la vivienda durante un mes, salvo en el caso de que el motivo de la resolución del contrato de trabajo hubiera sido el fallecimiento o incapacidad permanente absoluta del trabajador/a, en cuyo caso el/la viudo/viuda o hijos podrán permanecer en la vivienda mientras viva el primero/la primera y hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad.

Artículo 48.— *Comedor*

La empresa, para evitar molestias y desplazamientos a sus trabajadores, tiene establecido un local designado a comedor, que reúne las condiciones de limpieza, luz, ventilación y temperatura necesarias para que sus trabajadores/as puedan realizar en él las comidas que se vean obligados a hacer durante su permanencia en la empresa. Este local únicamente permanecerá abierto, entre lunes y viernes, desde las 12 horas hasta las 14:30 horas.

El comedor permanecerá abierto en ese horario con disponibilidad para que las personas trabajadoras interesadas organicen la gestión y recepción de un catering. La empresa pondrá a su disposición una persona para el mantenimiento y limpieza del local en ese horario y aportará 1,20 euros/menú y día por trabajador.

Artículo 49.— *Servicios Médicos*

Para atender a las personas trabajadoras en caso de accidentes, la empresa tiene contratada una empresa externa especializada para la asistencia médica.

Al objeto de determinar los requerimientos necesarios para la Vigilancia de la Salud de todos los trabajadores/as de la empresa, los Servicios Médicos deberán conocer la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, de los lugares de trabajo, de las materias primas y de los productos intermedios y finales obtenidos en los procesos industriales.

Anualmente el servicio médico elevará a la Dirección una documentada memoria de actividades del departamento, de la que dará una copia al Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección se compromete a no atribuir a la Mutua de Accidentes la cobertura de las enfermedades comunes ni de los accidentes no laborales, salvo acuerdo previo con el Comité.

**Artículo 50.— Socorro por fallecimiento**

Todos las personas trabajadoras en activo dentro de la Empresa, causarán en caso de fallecimiento, cualquiera que sea la causa, en favor de los herederos legales el derecho y la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de sueldo o salario base (incluidas las primas personales).

Artículo 51.— Euskaldunización e idiomas

A petición de los trabajadores, la empresa concederá hasta cinco becas al año para estudiar euskera, inglés o francés. La subvención será del 60% del costo de matrícula, con un máximo de 370,84 euros/persona. La formación becada deberá ser oficial y se realizará fuera de la jornada de trabajo. Para que una misma persona sea becada en años sucesivos deberá acreditar haber aprobado los cursos becados anteriormente.

Artículo 52.— Uso del vehículo propio

Cuando, por necesidades de la empresa, algún/a trabajador/a se vea obligado a utilizar su propio vehículo, se le abonará a razón de 0,37 euros/km recorrido. Esta cantidad será actualizada anualmente.

CAPÍTULO VI**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 53.— Categorías Profesionales**

El personal de la empresa se clasifica en los siguientes grupos:

Grupo 1.º.— Directivos/as

No sujetos al presente convenio.

Grupo 2.º.— Técnicos/as

Comprende este grupo profesional a los empleados/as que dedican sus actividades a funciones técnicas de la Empresa y posean un título expedido o reconocido por el estado Español o por Universidad o Escuela especial de carácter privado legalmente reconocida.

Se dividen en dos categorías:

A. Personal Técnico Superior

No sujeto al presente convenio.

1. Doctores/as.
2. Licenciados/as, Arquitectos/as superiores, Ingenieros/as superiores.
3. Otros títulos de idénticas características.

B. Personal Técnico medio

1. Arquitectos/as e Ingenieros/as técnicos y los que posean título de tipo medio expedido por Escuelas especiales, Institutos u otros organismos. Nivel III.
2. Profesores/as mercantiles. Nivel III.
3. Ayudantes/as Técnicos Sanitarios. Nivel IV.
4. Técnicos/as titulados de Topografía y Dibujo. Nivel III.
5. Graduados/as Sociales. Nivel III.
6. Maestros/as Industriales. Nivel IV.

El personal de este grupo se entiende que ha sido contratado para el ejercicio de su profesión, a fin de desempeñar en la Empresa las funciones propias de sus estudios y conocimientos técnicos. Se exceptúa a quienes desempeñan funciones de dirección.

*Grupo 3.º.—Empleados/as*

I. Enumeración general

- A) Dirección de Personal.
- B) Administrativos/as.
- C) Técnicos/as no titulados.
- D) Personal Mercantil.
- E) Subalternos/as.

II. Definiciones

A) Dirección de personal.

1. Jefe/a de personal: Es quien al frente del personal de la Empresa dicta las normas para la organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, establecimiento y seguimiento de planes de formación, y aquellas otras funciones que le sean delegadas por sus superiores.- Nivel III o IV, según las funciones asumidas y el grado de responsabilidad.

B) Administrativos/as

I. Enumeración:

Se consideran comprendidos en este grupo quienes ejecutan de una manera habitual funciones referentes a la obtención de datos contables y estadísticos sobre la marcha y funcionamiento de la Empresa, registro, clasificación, archivo, operaciones de contabilidad, suministros, informes, despachos de correspondencia, inspección, revisión, examen y trámite de toda clase de documentos, preparación de toda clase de contratos, confección de nóminas y otros documentos que afecten al personal, afiliación y cotización a la Seguridad Social, preparación y utilización de todo tipo de programas informáticos y en general todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y el hábito como propios del personal administrativo.

El personal administrativo se clasifica con arreglo a las siguientes categorías:

- 1. Inspector/a Administrativo. Nivel III.
- 2. Jefe/a Administrativo de 1.ª. Nivel IV.
- 3. Jefe/a Administrativo de 2.ª.- Nivel V.
- 4. Oficial de 1.ª A. Nivel VI.
- 5. Oficial de 1.ª B. Nivel VI.
- 6. Oficial de 2.ª A. Nivel VIII.
- 7. Oficial de 2.ª B. Nivel VIII.
- 8. Auxiliar Administrativo/a y Telefonista. Nivel IX.
- 9. Aspirante Administrativo/a. Nivel XIII.

II. Definiciones:

1. Inspector/a Administrativo:

Inspecciona y comprueba por mandato de la Dirección Administrativa, a la que rinde cuenta por su gestión.

2. Jefe/a Administrativo de 1.ª:

Empleado/a que está encargado de un área de actividad, desarrollándola con iniciativa y dando unidad al trabajo que tiene encomendado y que responde del mismo antes sus jefes. Dispone de experiencia acreditada en la empresa o fuera de ella y posee conocimientos en el uso de herramientas informáticas.



3. Jefe/a Administrativo de 2.^a:
Empleado/a que está encargado de un área de actividad. Sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes. Posee conocimientos en el uso de herramientas informáticas.
4. Oficial de 1.^a A:
Empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe/a y realiza trabajos que requieren formación previa. Dispone de experiencia acreditada en la empresa o fuera de ella. Posee conocimientos en el uso de herramientas informáticas.
5. Oficial de 1.^a B:
Empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe/a y que realiza trabajos que requieren formación previa. Posee conocimientos en el uso de herramientas informáticas.
6. Oficial de 2.^a A:
Empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe/a y que realiza trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Dispone de experiencia acreditada en la empresa o fuera de ella. Posee conocimientos en el uso de herramientas informáticas.
7. Oficial de 2.^a B:
Empleado/a que actúa a las órdenes de un jefe/a y que realiza trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Posee conocimientos en el uso de herramientas informáticas.
8. Auxiliar Administrativo/a y Telefonista:
Empleado/a que dedica su trabajo, entre otras actividades, a operaciones administrativas mecánicas. Posee conocimientos en el uso de herramientas informáticas.
9. Aspirante Administrativo/a:
Empleado/a, sin experiencia, que dedica su trabajo, entre otras actividades, a operaciones administrativas mecánicas.

C) Técnicos/as no titulados.

I. Enumeración:

En este grupo se comprende al personal técnico de la Empresa que no posee título oficial por no requerirlo el trabajo que realizan y no ser legalmente necesario.

a) Oficina Técnica

1. Delineante/a Superior o Proyectista. Nivel V.
Desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio.
Ha de saber realizar planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.
Conoce y desarrolla todos los trabajos propios del delineante.
2. Delineante/a. Nivel VI.
Desarrolla gráficamente proyectos sencillos, trazado de planos de conjunto o de detalle, toma de datos y puesta a punto de croquis.
Hace despieces de planos, interpretación de los mismos y transportación a escala de diversos de datos de distintas cuantías.
Realiza trabajos de puesta en limpio de croquis de piezas aisladas o elementos sencillos.
3. Calcador/a o Auxiliar. Nivel IX.
Empleado/a que limita sus actividades a copiar los dibujos o croquis topográficos. Sabe dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando en limpio o bien dibujando en limpio.



4. Asistente/a de Proyectos. Nivel V.

Además de las funciones previstas para el Delineante, gestionará la planificación y supervisará la ejecución de los proyectos que se le encomienden, incluyendo los aspectos técnicos, económicos y de prevención. Deberá estar disponible para contestar por teléfono fuera de su horario de trabajo a las llamadas imprescindibles para el desarrollo de estos proyectos. Las horas extraordinarias que deba realizar se compensarán mediante las fórmulas previstas en los apartados a) (aplicando el porcentaje 1,75) o c) del artículo 17.1 del presente Convenio.

b) Personal Técnico de Fabricación y Laboratorio

1. Jefe/a de Fabricación o encargado/a general de fábrica. Nivel VII.

Tiene mando directo sobre el personal de fábrica y talleres, vigila e inspecciona las diferentes fases de fabricación, responde de la disciplina y seguridad del personal, distribuye el trabajo, vigila la buena ejecución del mismo.

Proporciona datos sobre producción y rendimientos.

Es responsable de la organización y funcionamiento de los trabajos de fábrica y muy especialmente en el cumplimiento de cuantas disposiciones se dicten en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Analista. Nivel VII.

Con capacidad para la ejecución de los trabajos de laboratorio, se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos.

Tendrá la responsabilidad de los trabajos del laboratorio y estará a las órdenes del encargado/a general o Dirección.

Deberá conocer, observar y hacer cumplir cuantas disposiciones se dicten en materia de Seguridad e Higiene Laboral.

3. Analista de II o Laborante. Nivel VIII.

Ejecuta todas aquellas funciones propias de los trabajadores del laboratorio, conoce el trabajo en las distintas áreas.

Actúa bajo las órdenes del encargado/a o en su defecto del personal titulado.

Ejecuta personalmente los ensayos y análisis.

4. Auxiliar de Laboratorio de Ensayos Mecánicos.

Auxiliar de Laboratorio. Nivel X.

Ejecuta todas aquellas funciones propias de los trabajadores/as del laboratorio, conoce el trabajo en las distintas áreas.

Actúa bajo las órdenes del encargado/a o en su defecto del personal titulado.

Ejecuta personalmente los ensayos y análisis.

D. Personal Mercantil

1. Jefe/a de Compras. Nivel V.

2. Jefe/a de Ventas. Nivel IV.

Es quien en dependencia directa de la dirección comercial desarrolla los objetivos comerciales de la Empresa. Se encarga de la preparación y seguimiento de ofertas, de la negociación preparación y seguimiento de contratos y clientes, de los cobros, preparación de informes y estadísticas etc.

3. Jefe/a de Exportación. Nivel IV.

Es el encargado de desarrollar los objetivos comerciales de la Empresa en los mercados extranjeros. Se encarga de la preparación y seguimiento de ofertas,



de la negociación y preparación de contratos, del seguimiento de las exportaciones, preparación de la documentación necesaria, de los cobros, preparación de informes y estadísticas etc.

4. Vendedor/a.- Nivel VI.

Realiza las mismas funciones que el jefe/a de ventas, pero con menor grado de iniciativa y responsabilidad.

E. Subalternos/as

Se considera personal subalterno a los trabajadores/as que, sin pertenecer a los grupos restantes, realizan en la Empresa funciones de carácter auxiliar y complementarios. El desempeño de estos puestos de trabajo entraña la condición de absoluta fidelidad a la Empresa.

1. Ordenanza. Nivel X.

Tiene la misión concreta de hacer recados, manejar todo tipo de máquinas de oficinas (fotocopiadoras, destructoras, telefaxes, sellado...), realizar encargos entre departamentos, recoger y distribuir la correspondencia y llevar a cabo todos los trabajos elementales que le ordenen sus jefes.

2. Personal de servicio de comedor. Nivel XII.

Se dedica al aseo y limpieza de los locales y utensilios del comedor de la Empresa, y ayuda en la preparación de los platos aportados por los propios trabajadores.

3. Personal del servicio de limpieza. Nivel XII.

Se dedica al aseo y limpieza de los locales y oficinas de la Empresa.

4. Jefe/a de Almacén. Nivel VIII.

Es el encargado de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en las dependencias de almacén, despachar los pedidos. Registrar en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada. Redacta los partes de entrada y salida. Tendrá responsabilidad en las obligaciones a su cargo y ordenará el trabajo entre los que dependen de él, si los hubiera.

5. Almacenero/a A. Nivel X.

A las órdenes del Jefe/a de Almacén, desempeñará las mismas funciones. Posee titulación técnica (mínimo FP II o equivalente) y tres años de experiencia como Almacenero/a B.

6. Almacenero/a B. Nivel X.

A las órdenes del Jefe/a de Almacén, desempeñará las mismas funciones.

Los almacenes que no exijan la existencia de un almacenero/a en la mayor parte de la jornada, podrán quedar a cargo del vigilante/a sin que se altere la categoría de éste.

7. Vigilante Basculero/a. Nivel X.

Además de las funciones propias de su puesto, está encargado del control de portería y seguir las instrucciones dadas por sus superiores.

Grupo 4.º. — Operarios/as

1. Encargados/as de sección. Nivel VII.

2. Personal de Talleres.

a) Oficial 1.º. Nivel VIII.

Se distinguen tres subniveles: A, B, C.

b) Oficial 2.º. Nivel IX.

Se distinguen tres subniveles: A, B, C.

En el taller para las nuevas incorporaciones o para aquellos que de forma voluntaria adquieran la formación necesaria, se incluirá la figura del electromecánico/a



con posibilidad de ocupar el puesto de mecánico/a o electricista indistintamente y efectuar guardias en cualquiera de los talleres.

Los trabajadores que se incorporen en el futuro al departamento de Mantenimiento de la empresa: se incorporarán como Oficiales de 2.^aC. Salvo motivos excepcionales, deberán contar con un ciclo formativo de grado superior en Mecánica o Electricidad.

- Cuando estos trabajadores/as no trabajen a turnos deberán estar un año con la categoría de Oficiales de 2.^o C, un año con la categoría de Oficiales de 2.^aB y dos años con la categoría de Oficiales de 2.^a A. Una vez cumplidos cuatro años desempeñando su trabajo en el taller se les reconocerá la categoría de Oficiales de 1.^aC. Al año siguiente podrán presentarse a las valoraciones para ascender.
- Cuando estos trabajadores/as trabajen a turnos deberán estar seis meses con la categoría de Oficiales de 2.^o C, seis meses con la categoría de Oficiales de 2.^aB y un año con la categoría de Oficiales de 2.^a A. El momento a partir del cual se contarán los seis meses que deben transcurrir para ascender a la categoría de Oficial de 2.^aB será desde que comience a desempeñar en solitario las funciones del personal de turnos. Una vez cumplidos dos años desempeñando su labor a turnos se les reconocerá la categoría de Oficiales de 1.^aC. Al año siguiente podrán presentarse a las valoraciones para ascender.

Si un trabajador/a que trabaja a jornada partida cambia su régimen y pasa a trabajar a turnos, a efectos del cómputo del tiempo necesario para ascender a una categoría superior se considerará la mitad del tiempo transcurrido trabajando a jornada partida desde su último ascenso y se aplicarán las normas de reconocimiento de categorías establecidas para el personal que trabaja a turnos.

Si un trabajador/a que trabaja a jornada partida pasa a trabajar temporalmente a turnos para sustituir a un mecánico/a o electricista de turnos, a efectos del tiempo necesario para ascender a una categoría superior, el tiempo que trabaje a turnos se multiplicará por dos.

Valoraciones: se realizarán de acuerdo con los criterios y el procedimiento establecidos en el Anexo V. Las primeras evaluaciones se podrán realizar en el año 2017.

Los representantes de los trabajadores serán informados durante el proceso de valoración (información que se considerará confidencial) y sobre los resultados del mismo.

3. Personal Mando Centralizado. Nivel VIII.

Está encargado de la vigilancia y mantenimiento de la instalación a su cargo, teniendo la responsabilidad del buen funcionamiento de éstas, según las instrucciones dadas por sus superiores, valiéndose para ello de los medios de medida y comprobación que se utilicen en cada instalación.

Tendrá a su cargo la marcha de una o varias instalaciones.

4. Personal Celador de Horno e Intercambiador. Nivel IX.

Está encargado de la limpieza y vigilancia de las máquinas o instalaciones a su cargo, cuidará del buen estado de la maquinaria, notificando cualquier tipo de anomalía observada por los cauces reglamentarios.

5. Personal Celador de Molinos. Nivel IX.

Está encargado de la limpieza y vigilancia de las máquinas o instalaciones a su cargo, cuidará del buen estado de la maquinaria, notificando cualquier tipo de anomalía observada por los cauces reglamentarios.

6. Personal Grúas. Nivel IX.

Está encargado del funcionamiento, vigilancia y mantenimiento de las instalaciones a su cargo, teniendo la responsabilidad del buen funcionamiento de éstas,



siguiendo las instrucciones dadas por sus superiores y notificando cualquier tipo de anomalías observadas por los cauces reglamentarios.

7. Personal Maquinista Envasado. Nivel X.

Está encargado de la limpieza y vigilancia de las máquinas o instalaciones a su cargo, cuidará del buen estado de la maquinaria, notificando cualquier tipo de anomalía observada por los cauces reglamentarios.

8. Personal Ensacadora. Nivel X.

Está encargado de la vigilancia y mantenimiento de las máquinas o instalaciones a su cargo, cuidará del buen estado y sustitución del material defectuoso, así como se encargará de la limpieza y mantenimiento de las máquinas.

Cuando trabaja en la carretilla será el encargado de conducir este elemento de transporte, carga y descarga en los diversos servicios, debiendo efectuar las operaciones complementarias para su manejo y ocuparse del mantenimiento y limpieza de la máquina.

9. Especialistas Nivel X. Se distinguen tres subniveles, 1.º, 2.º y 3.º.

10. Operario/a de cantera de marga.

Está encargado del funcionamiento, vigilancia y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria a su cargo, teniendo la responsabilidad del buen funcionamiento de éstas. Deberán estar en posesión de los permisos y carnets correspondientes y necesarios para el manejo y transporte de éstas.

11. Peones Especialistas. Nivel XII.

Los trabajadores/as que entren en la Empresa con categoría de Peón y hayan trabajado un mínimo de 5 meses interrumpidos o no.

12. Peones. Nivel XII.

Durante la vigencia del convenio los puestos de trabajo de Encargados/as de turno, Mandos de horno, Mandos de molinos, Gruístas, Celadores/as de horno, Celadores/as de molinos, Laborantes, Basculeros/as, Almaceneros/as, Operarios/as de cantera de marga, Capataz de envasado, Maquinistas de envasado, Palista de fábrica, Comercial, Sustitutos/as, Ensacador/a, Analista, Ensayos Mecánicos, Técnico/a de Laboratorio, Oficiales de taller, Comedor y Limpieza, Técnico/a de OMP, Asistente de Proyectos y Administrativos/as serán desempeñados por personal sujeto al presente Convenio Colectivo.

Artículo 54. — Trabajos de superior e inferior categoría

Al trabajador que realice funciones de categoría (nivel) superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, se le reconocerá la categoría superior, abonándole el salario que correspondiere al nivel reconocido.

A la persona trabajadora de turno continuo, que no hubiera estado los dos años anteriores trabajando a turno continuo, y que por parada de alguna instalación hubiese de realizar trabajos de categoría inferior, se le respetará hasta el 1 de enero del siguiente año el salario que en su puesto tuviese establecido, pasando posteriormente a percibir, como mínimo, el que correspondiese a su nivel.

Artículo 55. — Salarios de categoría

Los salarios de cada categoría (nivel) son los que resultan de la tabla incluida en el Anexo III A, «Tablas Personal de Devengo Mensual».

En el caso de que la prestación laboral realizada por alguno de los trabajadores, no pudiese encajar exactamente en la clasificación establecida en el artículo 53, la Dirección clasificará el puesto de trabajo en el nivel que por formación requerida, experiencia, responsabilidad etc., sea más adecuado, y fijará una retribución acorde con el nivel y las características del puesto.

**Artículo 56.— *Personal nuevo, sustitutos, eventuales***

Los/las trabajadores/as que entren en la Empresa con la categoría de peón serán promovidos a peones especialistas después de 5 meses de trabajos interrumpidos o no (los períodos de baja por Incapacidad Temporal no contarán a estos efectos, pero el cómputo sí se reanudará cuando el trabajador cause alta).

Los/las trabajadores/as sustitutos, eventuales o no, salvo que las funciones o calidad del trabajo sean distintas, tendrán el salario del puesto durante la sustitución.

Los/las trabajadores/as eventuales que realicen labores auxiliares cobrarán lo mismo que los/las peones. Su nómina será confeccionada teniendo en cuenta todos los conceptos de aquellos, pero abonándoseles por día de trabajo para simplificar las liquidaciones. Con el mismo objeto, mientras no se conozca con certeza el incremento de retribuciones del Convenio de la Empresa, se les aplicará la variación del IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco, sin que, salvo que el trabajador sea nuevamente contratado una vez aprobado el convenio, se haga posterior liquidación. A partir de 2012 la revisión de IPC prevista en la frase anterior no se aplicará en este convenio.

La representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento puntual de los contratos efectuados y las características de los mismos.

Artículo 57.— *Procesos de cobertura de puestos de trabajo*

Se podrá producir la cobertura de los puestos de trabajo por alguna de las maneras o causas siguientes:

- a) Por existir variaciones en las funciones propias del puesto de trabajo. La empresa, en la medida de lo posible, facilitará al trabajador que venía ocupando el puesto la formación adecuada, con el fin de que pueda desempeñar las nuevas funciones asignadas.
- b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder de la creación de nuevos puestos o de la baja del titular de algunos de los existentes.

Previamente a la convocatoria del proceso, la Dirección informará al Comité de Empresa sobre los requisitos establecidos para los puestos de trabajo a cubrir.

Las vacantes se anunciarán en los tablones de anuncios. El plazo máximo para el anuncio del inicio del proceso será de 60 días desde que se produzca la vacante.

Los candidatos/as podrán presentar su solicitud en el plazo máximo de quince días desde el anuncio del inicio del proceso. Los justificantes de méritos (p.ej. títulos) podrán presentarse hasta que se realice la prueba escrita.

Para poder presentarse los candidatos deberán tener una relación laboral de carácter indefinido o temporales con relación laboral vigente en las fechas de presentación de la solicitud y de realización de las pruebas. También los trabajadores que permanezcan en la bolsa de trabajadores eventuales prevista en el artículo 44 del convenio, aunque no tengan un contrato vigente en la fecha de realización de las pruebas.

Las entrevistas a los candidatos comenzarán en el plazo máximo de un mes desde la publicación del anuncio del inicio del proceso.

Las pruebas se realizarán en un plazo máximo de un mes. El Comité de Empresa será informado sobre el resultado de las pruebas en el plazo máximo de un mes desde su terminación. El Comité de Empresa podrá revisar los exámenes escritos que se celebren, si así lo solicita y autoriza cada persona.

Los trabajadores fijos tendrán preferencia sobre los eventuales. A igualdad de puntuación tendrá preferencia el trabajador con mayor antigüedad en la Empresa.

Si no se presentan candidatos/as o si ninguno supera las pruebas, la Dirección podrá asignar el puesto a un sustituto (si éste o ésta está de acuerdo) o a un trabajador/a eventual o no perteneciente a la plantilla de la Empresa. La cobertura de la vacante se retrasará hasta que terminen las pruebas del proceso.

Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, todo aspirante tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de tres meses.



Se comunicará al Comité los resultados de la entrevista personal y de las pruebas psicológicas, cuando éstas procedan, antes de realizar la prueba escrita. Los miembros del Comité se comprometen a mantener la confidencialidad de estas informaciones.

En los procesos para la cobertura de puestos en el Departamento de Producción, se equiparán las puntuaciones asignadas a los títulos de FP II las de los títulos de FP I de las mismas familias profesionales presentados por los trabajadores con antigüedad en la Empresa superior a veinte años. La puntuación para superar la prueba escrita será de 5 sobre 10. Se incrementará la puntuación de los trabajadores con antigüedad en la Empresa superior a quince años en un 5% y en un 10% la de aquéllos con antigüedad superior a veinte años.

A quienes superen las pruebas se les aplicarán las condiciones laborales, incluyendo las salariales, de horarios, turnos, tipo de contrato, etc, establecidas para los puestos de trabajo vacantes, con independencia de las que tuvieran en su puesto de trabajo anterior.

Las puntuaciones obtenidas por los/las aspirantes en los concursos o exámenes que se celebren para cubrir un puesto determinado tendrán validez durante un período de seis meses, a partir de la ocupación del puesto por el candidato elegido, de forma que si durante este tiempo se produjera la no superación del período de prueba, la baja en la empresa o la renuncia al puesto del candidato/a elegido, o cualesquiera otra circunstancia que produzca nuevamente una vacante en ese mismo puesto, podrá ser sustituido automáticamente por el que haya quedado en segundo lugar en las pruebas realizadas (siempre que las haya superado).

Si una persona de nivel superior se presenta a las pruebas convocadas para ocupar un puesto de nivel inferior y las supera, durante los 6 meses siguientes podrá ser requerido para formar al trabajador que le sustituya. Durante este período seguirá percibiendo el salario y las primas correspondientes a su puesto anterior.

Artículo 58.— Formación

La Empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras, previamente a su aprobación, de los planes de formación que se elaboren, para que éstos puedan elaborar informe sobre el mismo o aportar ideas al respecto, antes de su puesta en funcionamiento.

Si la formación se realizara fuera de las horas de trabajo, la persona trabajadora optará libremente a asistir o no. La Empresa abonará en caso de asistencia, a valor normal, el 50% de las horas de formación fuera de las de trabajo.

Si la formación se desarrollara dentro de las horas de trabajo, el/la trabajador/a vendrá obligado/a a su asistencia.

Esta formación se tendrá en cuenta para la promoción del personal dentro de los puestos de la empresa.

Cuando la Empresa diera formación para cubrir puestos vacantes, la formación se efectuará fuera del horario de trabajo y a petición de los interesados. Las horas así empleadas serán a cargo de la persona trabajadora.

En lo restante la formación estará regida por el Artículo 23.3. del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Además de los que le confiere la legislación en vigor, la Empresa reconoce los derechos y garantías que se expresa en los artículos siguientes:

Artículo 59.— Comité, local de reunión, tablón de anuncios.

La Empresa proporcionará, en todo caso, un local adecuado para las reuniones del Comité de Empresa y pondrá a disposición del mismo un tablón de anuncios en la portería.

**Artículo 60.— Garantías sindicales**

- a) Los sindicatos legalmente constituidos, que agrupen un mínimo de afiliados de un 15% de la plantilla de la empresa podrán nombrar un delegado sindical. Estos delegados tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa, y los que concede la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La acreditación del porcentaje de afiliación a un Sindicato se realizará conforme a las siguientes normas:

— Primera: Los Sindicatos pueden acreditar el porcentaje mínimo de afiliados a su Sindicato del 15% del total de la plantilla de la empresa mediante la presentación por parte de los propios Sindicatos de una lista nominal, revisable por la empresa, que contemple a todos los trabajadores de la empresa afiliados a tal Sindicato.

— Segunda: La acreditación de ese porcentaje mínimo de afiliados al Sindicato de un 15% de la plantilla de la empresa, que facultan al mismo para nombrar a un delegado sindical de entre los mismos, deberá renovarse cada año en el mes de Enero en la forma descrita en la cláusula primera.

No obstante lo anterior, la acreditación del número o porcentaje de afiliados a un Sindicato con relación a la plantilla de la empresa podrá realizarse cada dos años - en el mes de Enero- por aquellos Sindicatos que hubiesen acreditado un número de afiliados de al menos un 18% en la plantilla de la empresa.

— Tercera: La falta de acreditación en los indicados plazos y forma por parte de los Sindicatos de al menos un 15% de afiliados de la plantilla de la empresa impedirá que el Sindicato pueda nombrar delegado sindical, y por lo tanto perderá esta condición el trabajador que haya sido designado por el mismo, hasta la fecha en que el Sindicato acredite la afiliación al mismo de al menos el 15% de la plantilla de la empresa.

- b) Las negociaciones de pactos o Convenios anuales podrán ser realizadas por medio de las representaciones sindicales.
- c) Los delegados sindicales y los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de un máximo de 30 horas mensuales como permiso retribuido, para sus obligaciones sindicales, relacionadas con la empresa. Este permiso será avisado con la máxima antelación posible.

Las horas (hasta un máximo de quince) que alguno de ellos no disfrute, podrán ser acumuladas entre los restantes representantes de un mismo sindicato.

- d) Los desplazamientos de los miembros del Comité y delegados sindicales, para tratar asuntos directamente relacionados con la empresa, serán abonados por ésta a razón de 0,37 euros/Km y vehículo. Se establece un desplazamiento máximo de 100 Km. Cuando sean varios los miembros que se desplacen, se retribuirá por tantos vehículos como fuera necesario, teniendo en cuenta que en cada vehículo caben, al menos, cuatro personas. La empresa abonará, asimismo, los gastos de autopista, aparcamiento y comida (hasta un máximo de un 60% superior al precio de la comida establecido en convenio), bajo presentación de las facturas correspondientes. La empresa abonará, asimismo, la prima de turno o prima de disponibilidad a quienes la hubieran cobrado de haber estado trabajando.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente de la marcha general del negocio y sobre la evolución probable del empleo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.



CAPÍTULO VIII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61.— Faltas

Las faltas cometidas por el personal de la empresa, se calificarán según la importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves. La calificación e imposición de las faltas leves podrá hacerla el Jefe/a de Sección o departamento en que trabaje la persona trabajadora sancionada. Las faltas graves y muy graves serán calificadas e impuestas por la Dirección de la Empresa o por el jefe/a superior del sancionado/a en quien aquél delegue.

Artículo 62.— Circunstancias modificativas

Las faltas que puedan cometerse en el trabajo se graduarán, habida cuenta de las circunstancias que en ellas concurran, considerándose como modificativas en las responsabilidades en que concurran, las siguientes:

- a) Reincidencia y reiteración.
- b) Imprudencia, simple intención y malicia.
- c) Ligereza o ingenuidad y advertencia plena.
- d) Educación, formación, competencia y docilidad.
- e) Escándalo y reserva.
- f) Perjuicio para la Empresa o con daño mayor o menor para la misma.
- g) Gravedad e importancia del daño causado.
- h) Estado anímico y fisiológico.

Artículo 63.— Clasificación de faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de Incapacidad Laboral Transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La ausencia o el abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser calificada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los 10 días de producido.
7. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
8. La embriaguez o trabajar bajo la influencia de sustancias psicotrópicas de manera ocasional.
9. Interrumpir la actividad para leer cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos a la misma.
10. Comer durante las horas de trabajo, salvo los que tengan tareas que verifiquen en turnos continuados o ininterrumpidos de 8 horas, se deba a una prolongación de su jornada laboral u otro motivo similar justificado.
11. Recibir visitas durante las horas de trabajo.
12. Tratar a los compañeros/as sin el respeto debido.
13. Fumar fuera de los lugares autorizados para ello.
14. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su guarda, conservación o custodia.



15. Entrar en la fábrica u oficina fuera de las horas correspondientes al turno señalado para el trabajo sin notificarlo al vigilante, cuando no proceda expresa autorización u orden o se acredite poseer permiso del jefe/a de taller o departamento.
16. Lavarse, cambiarse de ropa o calzado de calle antes de la hora de salida (salvo que sea necesario por la naturaleza del trabajo a realizar).
17. Realizar trabajos particulares en la empresa sin autorización de la Dirección.
18. Evacuar necesidades físicas fuera de los lugares adecuados.
19. La falta de utilización de alguno de los equipos de protección individual indicados para el trabajo que se esté realizando, de forma puntual.
20. Escupir en los talleres o dependencias de la fábrica.
21. Dejar de avisar a su jefe/a inmediato/a de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.
22. Acumular en los locales de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producción de infección.
23. Permanecer durante las horas de descanso en cualquier lugar que ofrezca peligro.
24. Permanecer en zonas o lugares distintos de donde se realice el trabajo, sin causa o motivo y sin estar autorizado.
25. Usar un teléfono de la Empresa sin autorización para asuntos particulares
26. Atender o realizar llamadas telefónicas no justificadas durante la jornada laboral.
27. Usar el teléfono en zonas o instalaciones donde está prohibido o supone riesgo para la persona.
28. Depositar colillas o residuos de cualquier clase fuera de los recipientes destinados para ello.
29. Cualquier otra infracción que pueda apreciarse como de categoría similar.

Artículo 64.— Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De 4 a 8 faltas de puntualidad en un período de 30 días naturales.
2. Faltar 2 días al trabajo sin justificación en un período de 30 días naturales. Cuando tuviese que relevar a un compañero/a bastará una sola falta para que ésta se considere como falta grave.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social y retención de IRPF, etc. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podrá ser considerada como falta muy grave según su alcance.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra dentro de la jornada de trabajo, sin el oportuno permiso.
8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a hubiera presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.



9. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.
10. La desobediencia a los superiores/as en cualquier materia de trabajo no justificada por motivos de seguridad. Si ello implicase quebranto para la empresa o compañeros/as de trabajo, se considerarán faltas muy graves. Para su justificación, el trabajador/a deberán rellenar y firmar inmediatamente el registro de comunicación de riesgo grave o inminente, detallando los riesgos y las causas que impiden el cumplimiento de las órdenes del superior.
11. La reincidencia en faltas leves (excluida la de puntualidad) aunque de distinta naturaleza dentro del trimestre y habiendo mediado sanción.
12. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento normal de su labor.
13. Ausentarse del taller o abandonar el trabajo saliendo de la factoría.
14. Introducir en el recinto de trabajo bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas.
15. Entrar en los lugares de evacuación o aseo destinados al personal de distinto sexo.
16. Incumplir conscientemente las prevenciones dictadas para evitar accidentes, y en general, cuando se refiere a seguridad o higiene en el trabajo.
17. Aconsejar a los obreros/as al incumplimiento de sus deberes.
18. Escribir letreros en las paredes de los talleres, oficinas o retretes.
19. Dificultar conscientemente de cualquier forma el cumplimiento de la misión confiada a los guardas, vigilantes y porteros/as.
20. La falta de utilización de alguno de los equipos de protección individual indicados para el trabajo que se esté realizando, cuando esta ausencia haya sido previamente advertida al trabajador.

Artículo 65. — Clasificación de las faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - a) Se considerarán en tal situación más de 8 faltas no justificadas en un período de 30 días naturales y 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales.
 - b) En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un período de 30 días.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, especialmente los contenidos en los sistemas de información.
6. Agredir física o verbalmente a cualquier trabajador/a, ya sea superior, del mismo nivel jerárquico o subordinado/a.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
9. Fumar en los lugares en los que no esté permitido. Estos lugares estarán convenientemente identificados y puestos en conocimiento de todo el personal.



10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada en sus compañeros/as de trabajo.
13. La embriaguez o el trabajo bajo la influencia de sustancias psicotrópicas de manera habitual.
14. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
15. Falsear los datos en la documentación exigida para el ingreso.
16. Falsear los datos que hayan de constar en las declaraciones juradas que, con carácter colectivo, solicite la empresa.
17. La modificación por parte del trabajador/a, por su propia cuenta, de los aparatos o dispositivos de protección, sin autorización oportuna de la empresa o sus representantes.
18. Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones dictadas, para su curación al personal lesionado, por el médico que le atiende.
19. Prolongar voluntariamente la curación de las lesiones.
20. Negarse a comparecer ante el instructor/a de cualquier expediente promovido para apreciar y sancionar en su caso, una falta anunciada contra el mismo interesado/a u otra persona de la empresa.
21. Abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.
22. La competencia desleal.
23. La falta de utilización de alguno de los equipos de protección individual indicados para el trabajo que se esté realizando, cuando esta ausencia haya sido previamente advertida al trabajador/a y ello pueda ser causa de un accidente grave o mortal.

Artículo 66.— Las sanciones

Las sanciones que procede imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - b) Despido con pérdida total de sus derechos en la empresa.

Artículo 67.— Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 68.— Delegados de Prevención

Los delegados/as de prevención nombrados en la Empresa dispondrán de un total de 16 horas mensuales para dedicarlas a la seguridad. Salvo permiso justificado, la dedicación se realizará dentro del recinto de la Empresa.



Los representantes de las personas trabajadoras que sean a su vez delegados/as de prevención dispondrán de 30 horas mensuales para el ejercicio de ambas obligaciones.

Artículo 69.— Garantía de estabilidad de puestos de trabajo

La Dirección se compromete a no tramitar EREs de suspensión, salvo que se produzcan circunstancias de fuerza mayor, y en ningún caso EREs de extinción ni despidos objetivos de carácter colectivo hasta el 31 de diciembre de 2026. Tampoco se realizarán despidos individuales de carácter objetivo hasta el 31 de diciembre de 2026 que no hayan sido comunicados al Comité de Empresa antes de la fecha de la firma del presente convenio.

Si las medidas de flexibilidad previstas en el convenio no fueran suficientes para contrarrestar los efectos negativos que puedan producir la reducción de la demanda de los productos fabricados por la Empresa u otras causas técnicas, económicas u organizativas, ambas partes se comprometen a negociar y llegar a un acuerdo sobre otras medidas que permitan paliar sus efectos.

Artículo 70.— Comisión de seguimiento de la subcontratación

Se creará una comisión de seguimiento donde se analicen y valoren las actividades que sean externalizadas y que puedan ser llevadas a cabo con personal propio.

DISPOSICIÓN FINAL**Disposición Final Primera — Garantías «ad personam»**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global anual excedan de las condiciones pactadas en este convenio, se respetarán manteniéndolas estrictamente «ad personam».

Las referencias a trabajadores y empleados se entenderán también hechas indistintamente a trabajadoras y empleadas.

ANEXOS

- Anexo I: Tabla de primas del convenio.
- Anexo II.A.: Tabla de prima personal 1 y aportaciones a EPSV. personal de devengo diario.
- Anexo II.B.: Tabla de prima personal 1 y aportaciones a EPSV. personal de devengo mensual.
- Anexo III.A: Tablas salariales. personal de devengo diario.
- Anexo III.B.: Tablas salariales de personal de devengo mensual.
- Anexo IV: Tablas con los importes de las aportaciones a la EPSV.
- Anexo V: Criterios y procedimiento de valoración del personal de talleres.
- Anexo VI: Acuerdo del calendario de guardias y condiciones del personal de taller para 2023-2026.
- Anexo VII: Acuerdo sobre el calendario del periodo de vacaciones del quinto turno.



ANEXO I
TABLA DE PRIMAS DEL CONVENIO

Concepto	Artículo del Convenio que lo regula	Año 2023	Año 2022
Plus de asistencia, valor base personal devengo diario	10	6,50	6,17
Plus de asistencia, valor base personal devengo mensual	10	6,58	6,24
Paga lineal	10	3.849,52	3.652,30
Prima de comida	11	10,63	10,09
Prima de cena	11	10,63	10,09
Bocadillo	11	4,94	4,69
Desayuno	11	5,94	5,64
Entrada a filtros electrostáticos	11	21,38	20,28
Entrada a elevadores de cangilones	11	91,58	86,89
Entrada a enfriadores de clínker	11	21,30	20,21
Entrada a molinos de bolas	11	21,30	20,21
Entrada a molinos y filtros de carbón	11	21,30	20,21
Entrada a separadores	11	21,30	20,21
Complemento por voladura	11	0,022	0,021
Prima noches 24 y 31 de diciembre	12	340,87	323,41
Prima de domingos	13	10,66	10,11
Prima de festivos	15.1	13,69	12,99
Prima de turno, valor hora base	15.2	12,12	11,50
Prima de día	16	455,70	432,35
Plus especial Celadores de horno		1,52	1,44
Plus de responsabilidad Jefes de Turno (mensual)		431,49	409,38
Prima de llamada	17.4	49,25	46,73
Hora extraordinaria, valor base	17,5	11,75	11,15
Prima de vacaciones, octubre	24	158,65	150,52
Prima de vacaciones, abril o mayo	24	259,91	246,59
Prima de vacaciones, enero, febrero, marzo o noviembre	24	324,05	307,45
Interrupción de vacaciones	25	405,08	384,33
Plus de sustituto	29	114,90	109,01
Premio de vinculación 35 años	33	1.580,04	1.499,09
Premio de vinculación 25 años	34	5.112,01	4.850,10
Premio de jubilación	35	5.457,33	5.177,73
Jubilación anticipada, con un año de antelación	37	7.775,11	7.045,97
Jubilación anticipada, con dos años de antelación	37	10.852,55	9.800,34
Jubilación anticipada, con tres años de antelación	37	12.681,55	12.031,55
Jubilación anticipada, con cuatro años de antelación	37	14.605,39	13.857,11
Jubilación anticipada, con cinco años de antelación	37	16.141,70	16.141,70
Reducción prima de jubilación trabajadores 64 años	37	2.846,81	2.700,96
Cesta de Navidad	46	250,68	237,84
Comedor	48	1,20	1,14



Concepto	Artículo del Convenio que lo regula	Año 2023	Año 2022
Becas de estudio de euskera, inglés o francés	51	370,84	351,84
Uso de vehículo propio	52 y 60, 3.ª, d	0,37	0,35
Prima de destajo	11	0,090	0,085
Nocturnidad	18	3,36	3,19
Premio de producción: primeras 20.000t mensuales	10	13.862,87	13.152,63
Premio de producción: resto de toneladas	10	771,07 €/miles t	731,57 €/miles t



ANEXO II.A
TABLA DE PRIMA PERSONAL 1 Y APORTACIONES EPSV PERSONAL DE DEVENGO DIARIO

Antigüedad A 31-12-95	Euros/día Prima Personal 2023 (€)	Revisiones		1.ª Aportación	% de las revisiones
		N.º	Cada n.º años		
Nuevos	5,83	20	1	01/01/1997	8%
0	5,83	11	2	01/01/1998	17,37%
1	6,36	11	2	01/01/1998	15,07%
2	6,88	10	2	01/01/1998	14,45%
3	7,43	10	2	01/01/1998	12,64%
4	7,94	10	2	01/01/1998	11,08%
5	8,38	10	2	01/01/1998	9,97%
6	8,81	9	2	01/01/1998	9,97%
7	9,24	9	2	01/01/1998	8,97%
8	9,68	8	2	01/01/1998	9,07%
9	10,10	8	2	01/01/1998	8,13%
10	10,52	8	2	01/01/1998	7,27%
11	10,94	7	2	01/01/1998	7,41%
12	11,40	7	2	01/01/1998	6,58%
13	11,82	7	2	01/01/1998	5,81%
14	12,27	6	2	01/01/1998	5,94%
15	12,66	6	2	01/01/1998	5,17%
16	13,09	6	2	01/01/1998	4,44%
17	13,51	6	2	01/01/1998	3,76%
18	13,95	6	2	01/01/1998	3,12%
19	14,38	5	2	01/01/1998	3,03%
20	14,67	5	2	01/01/1998	2,55%
21	14,96	4	2	01/01/1998	2,62%
22	15,27	4	2	01/01/1998	2,07%
23	15,57	4	2	01/01/1998	1,54%
24	15,89	4	1	01/01/1997	0,09 euros
25	15,99	4	1	01/01/1997	0,09 euros
26	16,12	4	1	01/01/1997	0,09 euros
27	16,27	4	1	01/01/1997	0,09 euros
28	16,39	4	1	01/01/1997	0,09 euros
>29	16,52	4	1	01/01/1997	0,09 euros



ANEXO II.B
TABLA DE PRIMA PERSONAL 1 Y APORTACIONES EPSV PERSONAL
DE DEVENGO MENSUAL

Antigüedad A 31-12-95	Euros/día Prima Personal 2023 (€)	Revisiones		% de las 5 primeras revisiones	% de las revisiones siguientes	1.ª Aportación
		N.º	Cada n.º años			
Nuevos (1)	0,94	12	2	111,76%	191,60%	01/01/1998
0	0,94	12	2	111,76%	191,60%	01/01/1998
1	0,94	12	2	111,76%	191,60%	01/01/1998
2	1,61	11	2	56,25%	103,13%	01/01/1998
3	2,35	11	2	35,42%	64,93%	01/01/1998
4	3,08	11	2	26,67%	44,44%	01/01/1998
5	3,45	11	2	22,57%	37,62%	01/01/1998
6	3,86	11	2	20,76%	31,14%	01/01/1998
7	4,25	11	2	18,01%	27,01%	01/01/1998
8	4,64	10	2	16,96%	27,14%	01/01/1998
9	5,03	10	2	14,93%	23,89%	01/01/1998
10	5,44	9	2	14,31%	25,05%	01/01/1998
11	5,82	9	2	12,71%	22,24%	01/01/1998
12	6,21	9	2	12,35%	18,52%	01/01/1998
13	6,63	9	2	11,02%	16,53%	01/01/1998
14	7,00	8	2	10,83%	18,06%	01/01/1998
15	7,40	8	2	9,69%	16,14%	01/01/1998
16	7,78	8	2	9,62%	12,82%	01/01/1998
17	8,20	8	2	8,59%	11,45%	01/01/1998
18	8,57	7	2	8,61%	12,92%	01/01/1998
19	8,98	7	2	7,66%	11,49%	01/01/1998
20	9,36	7	2	7,76%	7,76%	01/01/1998
21	9,72	7	2	6,85%	6,85%	01/01/1998
22	10,15	6	2	7,01%	7,01%	01/01/1998
23	10,54	6	2	6,10%	6,10%	01/01/1998
24	10,94	5	2	6,32%		01/01/1998
25	11,34	5	2	5,38%		01/01/1998
26	11,74	4	2	5,64%		01/01/1998
27	12,12	4	2	4,62%		01/01/1998
28	12,51	3	2	4,89%		01/01/1998
29	12,92	3	2	3,70%		01/01/1998
30	13,48	2	2	3,19%		01/01/1998
31	13,78	2	2	2,08%		01/01/1998
32	13,78	4	1	0,09 euros		01/01/1997
33	14,03	4	1	0,09 euros		01/01/1997
>34	14,33	4	1	0,09 euros		01/01/1997



ANEXO III.A
TABLAS SALARIALES, PERSONAL DE DEVENGO DIARIO (TABLA AÑO 2023)

	Grupo cotización	Nivel	Coeficientes		Salario base categoría euros/día
			Premio producción	Plus asistencia	
Técnico/a de Laboratorio General	8	7	1	1,4	78,09
Encargado/a fabricación	8	7	1	1,4	78,09
Analista laboratorio	8	7	1	1,4	76,60
Capataz envasado	8	7	1	1,4	73,83
Jefe/a almacén	8	8	1	1,3	73,81
Oficial de 1.ª	8	8	1	1,4	73,81
Oficial de taller 1.ª A	8	8	1	1,3	72,86
Oficial de taller 1.ª B	8	8	1	1,3	71,69
Oficial de taller 1.ª C	8	8	1	1,3	70,55
Mando centralizado horno	9	8	1	1,4	68,55
Mando centralizado molinos	9	8	1	1,3	68,11
Laborantes	8	8	1	1,3	68,11
Operario/a de cantera de marga	9	9	1	1,75	66,03
Oficial de taller 2.ª A	8	9	1	1,3	66,00
Gruista	9	9	1	1,3	65,82
Molino carbón	9	9	1	1,3	65,03
Celadores/as	9	9	1	1,3	65,03
Oficial de taller 2.ª B	8	9	1	1,3	64,65
Oficial de taller 2.ª C	8	9	1	1,3	63,31
Palista fábrica	9	9	1	1,3	62,24
Auxi. laboratorio - Ensayos mecánicos	9	10	1	1,3	65,78
Maquinista envasado	9	10	1	1,4	62,24
Almacenero/a A	9	10	1	1,3	64,65
Almacenero/a B	9	10	1	1,3	63,31
Basculero/a	9	10	1	1,3	60,09
Especialista de 1.ª	9	10	1	1,3	56,61
Especialista de 2.ª	9	10	1	1,3	56,61
Especialista de 3.ª	9	10	1	1,3	57,51
Ensacador/a	9	10	1	1,3	57,51
Peón especialista	10	12	1	1,3	56,32
Mínimo según convenio. P. E.		12			55,54
Servicio comedor y limpieza	10	12	1	1,3	50,47
Peón	10	12	1	1,3	41,74



ANEXO III.B

TABLAS SALARIALES. PERSONAL DE DEVENGO MENSUAL (TABLA AÑO 2023)

	Grupo cotización	Nivel	Coeficientes		S. base + Plus convenio categoría euros/mes
			Premio producción	Plus asistencia	
Ayudante/a técnico sanitario	2	2	1,4286	2	2.873,27
Técnico/a de PRL	2	7	1	1,4	2.342,47
Técnico/a de OMP	4	6	1	1,4	2.461,82
Calador/a	7	9	1	1,3	1.948,16
Delineante/a	4	6	1	1,4	2.461,82
Asistente/a de Proyectos	4	5	1	1,4	2.798,48
Oficial administrativo/a 1.ª A	5	5	1,1429	1,6	2.639,41
Oficial administrativo/a 1.ª B	5	5	1,1429	1,6	2.328,72
Oficial administrativo/a 2.ª A	5	5	1,0714	1,5	2.226,21
Oficial administrativo/a 2.ª B	5	5	1	1,4	1.973,13
Auxiliar administrativo/a	7	9	1	1,3	1.729,95



ANEXO IV
TABLAS DE IMPORTES DE APORTACIÓN A LA EPSV (IMPORTES EN EUROS)

Anexo IV.A Aportación EPSV, personal de devengo diario		
Año	2023	Año última revisión
«Nuevos»	9,56	2020
0	11,50	2018
1	10,85	2018
2	10,06	2016
3	9,57	2016
4	8,90	2016
5	8,45	2016
6	7,82	2014
7	7,39	2014
10	5,91	2012
11	5,32	2010
12	4,93	2010
13	4,52	2010
14	3,96	2008
15	3,55	2008
16	3,16	2008
17	2,76	2008

Anexo IV.B Aportación EPSV, personal de devengo mensual		
Año	2023	Año última revisión
«Nuevos»	18,29	2022
2	15,21	2018
8	10,63	2016
9	10,15	2016
11	9,22	2014
16	6,59	2012
19	4,34	2010
20	3,27	2010
21	4,34	2010

La aportación a los «Nuevos» comenzará cuando tengan cumplido un año de antigüedad.



Anexo IV.C1 Aportación EPSV de 2023 correspondiente al personal de devengo diario incorporado a partir del 9/03/2016	
Incorporado en 2016	4,18
Incorporado en 2017	3,69
Incorporado en 2018	3,19
Incorporado en 2019	2,68
Incorporado en 2020	2,17
Incorporado en 2021	1,65
Incorporado en 2022	1,13
Incorporado en 2023	0,58

Anexo IV.C2 Aportación EPSV de 2023 correspondiente al personal de devengo mensual incorporado a partir del 9/03/2016	
Incorporado en 2016	4,65
Incorporado en 2017	2,96
Incorporado en 2018	3,52
Incorporado en 2019	2,30
Incorporado en 2020	2,37
Incorporado en 2021	1,11
Incorporado en 2022	1,18

Anexo IV-D Aportaciones a EPSV de los trabajadores/as que se incorporen a la empresa a partir del 9/03/2016 (Personal de devengo diario)		
Antigüedad en años de cada trabajador	Concepto	Fórmula de cálculo
0	Aportación inicial (1)	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima Personal 1 del año de la aportación inicial}$
1	Revisión 1	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
2	Revisión 2	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
3	Revisión 3	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
4	Revisión 4	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
5	Revisión 5	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
6	Revisión 6	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
7	Revisión 7	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
8	Revisión 8	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
9	Revisión 9	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
10	Revisión 10	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
11	Revisión 11	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
12	Revisión 12	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
13	Revisión 13	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
14	Revisión 14	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
15	Revisión 15	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
16	Revisión 16	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$



Anexo IV-D Aportaciones a EPSV de los trabajadores/as que se incorporen a la empresa a partir del 9/03/2016 (Personal de devengo diario)		
Antigüedad en años de cada trabajador	Concepto	Fórmula de cálculo
17	Revisión 17	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
18	Revisión 18	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
19	Revisión 19	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
20	Revisión 20	$8\% \times 456/365 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$

(1) Durante el primer año el personal de devengo diario percibirá en un concepto salarial el 100% la aportación inicial

Anexo IV-E Aportaciones a EPSV de los trabajadores/as que se incorporen a la empresa a partir del 9/03/2016 (Personal de devengo mensual)		
Antigüedad en años de cada trabajador	Concepto	Fórmula de cálculo
1	Aportación inicial	$451/360 \times \text{Prima personal 1 del año}$
3	Revisión 1	$111,76\% \times 451/360 \times \text{Prima Personal 1 del año de la revisión}$
5	Revisión 2	$111,76\% \times 451/360 \times \text{Prima Personal 1 del año de la revisión}$
7	Revisión 3	$111,76\% \times 451/360 \times \text{Prima Personal 1 del año de la revisión}$
9	Revisión 4	$111,76\% \times 451/360 \times \text{Prima Personal 1 del año de la revisión}$
11	Revisión 5	$111,76\% \times 451/360 \times \text{Prima Personal 1 del año de la revisión}$
13	Revisión 6	$191,60\% \times 451/360 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
15	Revisión 7	$191,60\% \times 451/360 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
17	Revisión 8	$191,60\% \times 451/360 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
19	Revisión 9	$191,60\% \times 451/360 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
21	Revisión 10	$191,60\% \times 451/360 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
23	Revisión 11	$191,60\% \times 451/360 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$
25	Revisión 12	$191,60\% \times 451/360 \times \text{Prima personal 1 del año de la revisión}$



ANEXO V

PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL PERSONAL DE TALLERES

A. Criterios de valoración del personal de talleres

1. Conocimientos: se debe tener en cuenta la formación básica necesaria para cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos y la dificultad de adquisición de estos conocimientos y experiencia.

Grados	Definición
1. Actividades simples	Realización de trabajos de mantenimiento poco complejos y sujetos a instrucciones sencillas, aunque requieran algo de habilidad o formación teórica específica y el manejo de herramientas o utillaje sencillo. También acompañamiento en trabajos de mantenimiento más complejos.
2. Habilidad elemental	Realización de trabajos de mantenimiento sujetos a instrucciones referentes a su modo de ejecución, que requieren habilidad o formación teórica específica, así como experiencia previa en la realización de actividades de mantenimiento más simples y en el uso de herramientas, utillajes o equipos diversos.
3. Especialidad básica	Realización de trabajos de mantenimiento sujetos a instrucciones referentes a su modo de ejecución, que requieren habilidad o formación teórica específica, así como experiencia previa en la realización de actividades de mantenimiento complejas, que permita identificar diferentes problemas o averías en las instalaciones existentes en fábrica.
4. Especialidad avanzada	Realización de trabajos de mantenimiento que requieren habilidad o formación teórica específica, así como una amplia experiencia previa en la realización de actividades de mantenimiento complejas, que permita identificar problemas o averías en las instalaciones existentes en fábrica y determinar las posibles causas de los mismos.
5. Maestría profesional	Realización de trabajos de mantenimiento que requieren habilidad o formación teórica específica, así como una amplia experiencia previa en la realización de actividades de mantenimiento complejas, que permita identificar problemas o averías en las instalaciones existentes en fábrica y determinar las posibles causas y proponer diferentes soluciones a los mismos.

2. Iniciativa: el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

Grados	Definición
1. No se queda parado ante un problema	Intenta dar solución a problemas presentes, sin esperar a recibir instrucciones por parte de terceras personas.
2. Decide en situaciones de crisis	Actúa decididamente en situaciones de crisis, sin esperar a que se resuelva por sí sola. Propone acciones o ideas para solucionar los problemas que surgen.
3. Se anticipa a los problemas a corto plazo	Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales anticipando las consecuencias que a corto plazo pueden tener las alternativas de acción y actuando en consecuencia.
4. Se anticipa a los problemas no evidentes para los demás	Se anticipa, prepara y actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para otros. Actúa para crear oportunidades o evitar crisis futuras anticipándose a medio plazo.



3. Autonomía: la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función.

Grados	Definición
1. Control	Puestos sujetos a supervisión cercana, es decir, tienen libertad para actuar ante situaciones sencillas sin necesidad de supervisión continua, pero deben reportar a un oficial con mayor categoría o experiencia cuando la situación se aleja de lo esperado.
2. Estandarización	Puestos sujetos a supervisión sobre el avance del trabajo, con autonomía para interpretar las normas establecidas (técnicas de la profesión o de la empresa), pero teniendo que reportar al puesto superior la decisión tomada. Así mismo, deben poder encargarse de la supervisión cercana de oficiales de menor categoría o experiencia.
3. Regulación	Puestos enmarcados en procedimientos que determinan formas amplias de realizar el trabajo y sujetos a supervisión sobre los resultados obtenidos. Deben poder encargarse de la supervisión cercana de oficiales con menor categoría o experiencia y de la dirección de equipos en trabajos de mantenimiento complejos.

4. Responsabilidad: incluye tanto el grado de autonomía de acción de la persona como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

5. Mando: incluye el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grados	Definición
1. Sólo respecto a ayudantes	No tiene responsabilidades de coordinación de la actividad de otras personas, salvo que se le asigne un ayudante para colaborar en sus funciones.
2. Coordinación de actividades concretas	Coordina o supervisa las actividades de trabajadores con categoría inferior en la ejecución de actividades concretas.
3. Supervisión por delegación	Coordina actividades y asigna trabajos en ausencia o por delegación del Jefe de Taller.
4. Dirección del mantenimiento	Asume la dirección y coordinación de las actividades del taller

6. Complejidad: depende del mayor o menor número y del mayor o menor grado de integración del resto de factores en las tareas o puesto encomendados.

La clasificación profesional no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas de varios grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional que resulte prevalente.

En base a los criterios anteriormente indicados, se determina el perfil profesional de cada una de las categorías del personal de los talleres:

	Oficiales de 2. ^a			Oficiales de 1. ^a		
	C	B	A	C	B	A
Conocimientos	1	2	3	4	4	5
Iniciativa	2	2	2	4	4	4
Autonomía	1	1	2	2	2	3
Responsabilidad	1	2	3	4	5	5
Mando	1	2	2	3	3	3
Complejidad	1	2	2	3	3	3



B. Procedimiento de valoración

El Comité de Evaluación estará formado por:

- El Jefe de Mantenimiento.
- Los Jefes de Taller Mecánico y Eléctrico.
- El Director de Fábrica y el Jefe de Recursos Humanos.
- Podrán asistir evaluadores externos en caso de que la complejidad de las materias o las garantías de objetividad así lo aconsejen.

La evaluación se realizará contrastando la valoración de cada persona respecto a los perfiles profesionales establecidos.

El Comité de Empresa recibirá una explicación detallada del proceso de evaluación.

La valoración se revisará cada año, siempre que haya interesados que lo soliciten.



ANEXO VI

**ACUERDO DEL CALENDARIO DE GUARDIAS Y CONDICIONES
DEL PERSONAL DE TALLER PARA 2023-2026**

1. De acuerdo con el artículo 28, apartado 1.1, el Jefe de Mantenimiento ha aceptado los calendarios propuestos para la realización de guardias del personal de talleres, propuesto por la mayoría de los trabajadores, con las condiciones siguientes:

Calendario año 2023-2026

- Taller eléctrico: 8 personas de guardia.
- Taller mecánico: 8 personas de guardia.

Cuando de los ocho del turno haya alguien de vacaciones trabajarán al menos uno de los ocho trabajadores en jornada de día. Cuando no haya nadie de vacaciones, trabajarán como mínimo dos de los ocho trabajadores en jornada de día.

Condiciones

- a) Bajas o permisos retribuidos:
Siempre que se produzca una baja o permiso retribuido entre el personal designado para la realización de guardias, se actuará de la forma siguiente:
 - De lunes por la mañana a viernes por la tarde, se cubrirá la baja con el primero de la lista a los que toca trabajar de día, según el orden del calendario.
 - De viernes por la noche a domingo por la noche, lo realizará la persona que está de fiesta y es el primero de la lista al que toca trabajar de día la semana siguiente.
 - Cuando tengan que hacer la sustitución, se les pagará igual que a los sustitutos, de acuerdo con el Artículo 29 del convenio colectivo.
 - Las sustituciones deberán ser realizadas por quien menos sustituciones haya realizado en el año.
- b) Si la baja fuera superior a la rotación de dos turnos (aproximadamente un mes), entrará la persona que trabaja normalmente de día.
- c) Si se diera el caso de que no hubiera disponibilidad de personal de día, se ajustaría el calendario con el personal disponible o se completarían las guardias mediante sustituciones. En cualquiera de ambos casos, los trabajadores podrán presentar una propuesta que deberá ser aprobada por el Jefe de Mantenimiento.
- d) Los trabajadores del Taller Eléctrico y Mecánico adscritos a cada calendario de guardias devengarán, los festivos que guarden fiesta, una prima del 80% de un día más.
- e) En caso de que a un trabajador se le comunicase la necesidad de sustitución en el turno de noche durante la mañana del mismo día, podrá continuar trabajando hasta alcanzar las cuatro horas y librar el día siguiente como compensación de esas cuatro horas extraordinarias.
- f) Excepcionalmente, y contando con la aceptación del personal sustituto, el Jefe de Mantenimiento podrá autorizar que un trabajador compense sus horas extraordinarias en jornada de guardia.

En todo lo demás se aplicará el convenio colectivo vigente.



ANEXO VII

**ACUERDO SOBRE EL CALENDARIO DEL PERIODO
DE VACACIONES DEL QUINTO TURNO**

En el calendario de los puestos de trabajo durante los años en los que se aplique el calendario del quinto turno se seguirá el sistema de turnos 7/5, 7/5 y 7/4.

En el período de vacaciones (habitualmente desde finales de junio a primeros de septiembre), siete personas (o un número de personas igual al de los puestos de trabajo en los que se aplique el quinto turno) se incorporarán al calendario de puestos en los que se trabaja al quinto turno. Los sustitutos que queden disponibles para cubrir ausencias no podrán coincidir en el disfrute de sus vacaciones durante este período vacacional. Sólo se podrán disfrutar FNVs o compensaciones de horas durante este período en caso de parada del horno, a criterio de la Dirección, o en caso de acuerdo con ésta. Los sustitutos disponibles serán los existentes cada año menos el número de puestos de trabajo al quinto turno.

Los sustitutos tendrán el número de FNVs que les corresponda de acuerdo con el calendario que se establezca.

Cuando se produzca una ausencia en los puestos de trabajo en los que se aplique el calendario del quinto turno ésta será cubierta siguiendo el siguiente orden:

1. Por los sustitutos que no se hayan incorporado a los turnos durante este período.

En el caso de que a un sustituto se le comunique la necesidad de sustitución en el turno de noche durante la mañana del mismo día podrá continuar trabajando hasta alcanzar las cuatro horas y librar el día siguiente como compensación de esas cuatro horas extraordinarias. El descanso efectivo correspondiente a este día se disfrutará de acuerdo con la Dirección.

2. Por quienes tengan indicada una letra G o marcado su turno en color amarillo.

Quienes tengan indicada una letra G en su calendario deberán estar localizables por el encargado y disponibles para cubrir la ausencia desde la salida de su última jornada de trabajo anterior, para sustituir a la persona ausente durante cualquiera de los turnos del día. Estas personas podrán, bajo su responsabilidad, con conocimiento previo de los encargados y respetando los descansos mínimos, acordar con otros compañeros de trabajo el cumplimiento de esta obligación en su lugar. Este acuerdo deberán gestionarlo personal y directamente, y no encargarlo a terceros. En caso de no conseguir el acuerdo deberán incorporarse en el momento que se les haya solicitado para cubrir el puesto de trabajo. Quienes tengan señalado el día en color amarillo en su calendario deberán estar localizables por el encargado y disponibles para iniciar su jornada laboral ese día 4 horas antes, en caso de ausencia de otro trabajador/a de turno.

3. En el caso excepcional de que por con las medidas antes citadas no fuera posible cubrir las ausencias (p.ej. por acumulación de ausencias de varios trabajadores del mismo puesto), se podrá recurrir a los demás sustitutos que se hayan incorporado a los calendarios de turnos durante el período de vacaciones que estén cualificados para desempeñar el puesto y tengan señalada una G en su calendario o los trabajadores del puesto cubrirán el turno, tal y como se indica en el artículo 21.1 del Convenio. Como compensación, ninguno de los sustitutos verá reducido su plus de sustituto durante este período.

Se constituirá una comisión de seguimiento del calendario de vacaciones, integrada por la Dirección de la Empresa y por trabajadores designados por los sindicatos con representación en el Comité de Empresa para resolver las cuestiones que puedan surgir en relación con la aplicación de este sistema de turnos durante el período de vacaciones.