

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo, Empresa y Comercio  
Delegación territorial de Córdoba**

Núm. 31/2016

Convenio o Acuerdo: Cementos Cosmos SA

Expediente: 14/01/0245/2015

Fecha: 28/12/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Don José Manuel Casanova González

Código: 14000852011984

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la empresa Cementos Cosmos SA", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**Acuerda**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS COSMOS SA Y SUS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE CÓRDOBA PARA LOS AÑOS 2015-2019**

**CAPÍTULO PRELIMINAR****Intervinientes**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por el Comité de Empresa de la Fábrica de Córdoba de Cementos Cosmos SA, y de otra, por los representantes designados por la Dirección de la Empresa. Ambas partes se reconocen la legitimación exigida por los artículos 87 y 88 del RDL 1/95 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO I****Disposiciones Generales****Artículo 1. Ámbito de aplicación**

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación a todo el personal de la plantilla de la Empresa Cementos Cosmos SA en su centro de Córdoba.

Las personas de la nómina cero o equipo directivo de los Centros afectados, salvo que expresamente sea solicitada su inclusión por el interesado, no están afectadas por el presente Convenio.

A todo el personal afectado por el presente Convenio, se le entregará un ejemplar del mismo.

**Artículo 2. Vigencia y duración**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el mismo día de su firma.

Todos los conceptos retributivos tendrán carácter retroactivo desde el primer día laboral de 2015.

Su duración será la de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, finalizando su vigencia el último día laboral del año 2019, si bien subsistirá a falta de un nuevo convenio o documento sustitutivo, indefinidamente, aun en el caso de que haya existido denuncia previa.

**Artículo 3. Prórroga y denuncia**

Este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa por ninguna de las partes, antes del día 1 de noviembre. En caso de denuncia se comunicará a la parte contraria antes de la indicada fecha.

Caso de no mediar denuncia, todos los conceptos retributivos se incrementarán en la forma que se pacte anualmente entre la Empresa y el Comité Intercentros, o entre el Comité de Fábrica y la Empresa; o entre las representaciones que existan.

**Artículo 4. Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente sobre materia laboral, acuerdos estatales del Sector y ABG de 2015.

**Artículo 5. Garantía personal**

Las condiciones económicas o laborales concedidas a título particular, serán respetadas si en su conjunto y cómputo anual superan a las establecidas en este Convenio, no pudiendo ser compensadas ni absorbidas.

**Artículo 6.****A) Unidad de convenio y vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

El presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, si se diese tal supuesto las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Los Anexos al presente convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar entre las partes.

Las normas no incluidas en Convenio serán recogidas en Actas firmadas por ambas partes, que adquirirán la misma fuerza obligatoria que el Convenio.

**B) Absorción y compensación**

Las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variaciones económicas en los conceptos retributivos, se considerarán absorbidas en los aumentos acordados en el presente convenio. Tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las que estaban vigentes antes de la firma del presente convenio, superan el nivel alcanzado en este.

**Artículo 7. Interpretación de Convenio**

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por los siguientes intervinientes:

Don Miguel Rodríguez del Río

Doña Elena Quintas Robles

Don José de la Vega Rivera

Don Delfin Fernández Serrano  
 Don Juan Carlos Castro Aguilar  
 Don Manuel Alcalá Martín

Esta comisión podrá solicitar a Administración de Fábrica, su colaboración en la aclaración de aspectos técnicos relativos a retribuciones y nóminas. Las partes podrán ser asistidas por sus respectivos asesores.

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo

#### Artículo 8. Participación del Comité de Empresa

La organización técnica y práctica del trabajo será competencia de la Dirección.

La Clasificación Profesional de los trabajadores afectados por el presente convenio se realizará en los Grupos Profesionales recogidos en el Anexo I. La descripción de las funciones propias de cada Grupo Profesional se desarrolla en el Anexo V.

Las representaciones del Comité de Empresa y de la Dirección de la Fábrica, declaran su propósito de colaboración y buen entendimiento, para alcanzar objetivos que favorezcan la mejora de productividad de la fábrica, a fin de conseguir con ello cotas de competitividad necesarias para la misma y al mismo tiempo una mejora en el nivel socioeconómico de los trabajadores.

En cualquier caso, tanto si se acuerda en Convenio como si es objeto de negociaciones posteriores, se buscarán soluciones que no perjudiquen a las personas o colectivos afectados. Estableciéndose la participación del Comité de Empresa, tal y como se recoge en el presente Convenio, la legislación vigente.

Queda entendido y aceptado por las partes, que aquellos casos o circunstancias que no se recojan en el presente Convenio, se regularán por lo previsto en la normativa legal vigente.

Se establece la participación del Comité de empresa en materia de empleo en los siguientes términos: Información y participación de los representantes del personal en los temas de empleo y particularmente en:

- Admisiones
- Traslados
- Jubilaciones
- Despidos y ceses
- Planes de incremento y reducción de plantilla

#### Artículo 9. Movilidad Funcional y Geográfica

##### 9.1 Movilidad Funcional

Es movilidad los cambios de función, de turno o de rotación dentro de cada puesto, sección o de una sección a otra.

Las movilidades que se establezcan, en función del primer párrafo del artículo anterior, serán las necesarias para la buena marcha de la fábrica y estarán motivadas por absentismos, vacaciones o paros de máquinas teniendo carácter temporal y volviendo a la situación inicial cuando desaparezca la causa motivadora.

En cualquier caso se mantendrá la categoría de su puesto de trabajo y la remuneración más favorable, adaptándose en todas las demás condiciones a las del puesto receptor.

Los cambios que supongan modificación definitiva en la profesión y requieran capacitación, se pactarán individualmente.

La Dirección hará partícipe al Comité de Empresa de los proyectos y acuerdos que se obtengan en este sentido.

Si los afectados ejercen un puesto de categoría superior durante 600 horas de trabajo sin interrupción u 896 horas en el puesto en el transcurso de 1752 horas de trabajo para 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, se les considerará la superior categoría, cobrándose desde que se inicia la función en el puesto hasta la concesión de la misma, un plus de superior categoría, equivalente a la diferencia en tablas salariales.

A todos estos efectos, no se computarán los períodos de formación. o adaptación al puesto.

##### 9.2 Movilidad Geográfica

En los traslados definitivos entre Centros, realizados de mutuo acuerdo, regirán las siguientes normas básicas:

9.2.1 Pago de una mensualidad para compensar los gastos extras originados por el traslado (doceava parte del salario anual).

9.2.2 Pago de la mudanza de muebles y enseres, siendo previamente aprobado por el Centro de origen, el presupuesto correspondiente.

9.2.3 Pago de los gastos de viajes del empleado y de su familia.

9.2.4 Adaptación de los conceptos salariales a los del Centro receptor, en puesto de trabajo a desempeñar.

9.2.5 Siendo la Acción Social propia de cada Centro, se adaptará a las nuevas condiciones.

9.2.6 Existirá un periodo de adaptación, a definir en cada caso particular, durante el cual el empleado disfrutará de una dieta diaria hasta tanto se fije el traslado definitivo.

9.2.7 Se adecuarán fórmulas para facilitar al empleado el acceso a vivienda.

#### Artículo 10. Seguridad y Salud Laboral

La empresa suministrará a todo el personal según lo que establecen las normas relativas al tema, todo el material de Seguridad, equipos de protección Individual necesario, así como la ropa de trabajo, incluido pantalón y chaqueta de abrigo en invierno.

Igualmente por parte de la Empresa, el Comité de Empresa y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se exigirá el uso y conservación del material de Seguridad, así como la observancia de las normas existentes o futuras relativas al tema, tomándose cuantas medidas sean necesarias a tal fin.

Las partes son conscientes y reconocen que desde hace años se pactó y acordó entre las representaciones de los trabajadores y de la Empresa que los posibles pluses por trabajos en condiciones tóxicas, peligrosas, etc.; se incluían en el concepto de complemento personal.

Entendiéndose que esta norma abarca todas las condiciones existentes a la firma del presente convenio.

Independientemente de lo anterior, la Dirección de la Fábrica y el Comité de Empresa quieren dejar constancia expresa de que continuando la política general de la Empresa debe prestarse la mayor atención a las medidas de seguridad, a las nuevas instalaciones o modificaciones, que se realicen en las ya instaladas y en los nuevos casos concretos se negociará.

Se recuerda a todo el personal que, desde hace años, es costumbre mantener limpios los puestos de trabajo y las zonas donde se hayan realizado reparaciones, considerando que la marcha de las máquinas y secciones es prioritaria y la limpieza e higiene fundamentales.

## CAPÍTULO III

### Retribuciones Fijas

#### SECCIÓN 1ª

##### Incrementos y Revisión

#### Artículo 11. Incremento salarial

Las retribuciones para cada Grupo Profesional son las reflejadas en el Anexo I para el año 2015.

Los incrementos del salario base que se establece durante la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

11.1 Para el año 2015 los importes de los conceptos económicos serán los que constan en el Anexo I, y suponen un incremento del 0% sobre los vigentes a 31 de diciembre de 2014. No se aplicará cláusula de revisión por IPC.

11.2 En el año 2016 los conceptos económicos se incrementarán en el mismo porcentaje de incremento del IPC en el período del 31/12/2015 a 31/12/2016. Con efectos de 1 de enero se anticipará un incremento del 1%, regularizándose una vez sea conocido el dato oficial del IPC.

11.3 En el año 2017 los conceptos económicos se incrementarán en el mismo porcentaje de incremento del IPC en el período del 31/12/2016 a 31/12/2017. Con efectos de 1 de enero se anticipará un incremento del 1%, regularizándose una vez sea conocido el dato oficial del IPC.

11.4 En el año 2018 los conceptos económicos se incrementarán en el porcentaje de incremento del IPC en el período del 31/12/2017 a 31/12/2018, más un 0,5%. Con efectos de 1 de enero se anticipará un incremento del 1%, regularizándose una vez sea conocido el dato oficial del IPC.

11.5 En el año 2019 los conceptos económicos se incrementarán en el porcentaje de incremento del IPC en el período del 31/12/2018 a 31/12/2019, más un 0,75%. Con efectos de 1 de enero se anticipará un incremento del 1%, regularizándose una vez sea conocido el dato oficial del IPC.

Todos los importes económicos que figuran en los anexos de este convenio, se actualizarán con el mismo incremento fijado para el presente Convenio.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 5º de este convenio, las retribuciones que disfruten los trabajadores superiores a las fijadas en el Anexo I serán respetadas como "ad personam" y se abonarán en el concepto "Condiciones Personales" establecido en el artículo 16 de este convenio, no pudiendo ser compensadas ni absorbidas.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2015 será prorrogado el acuerdo de reducción de costes pactado en acta de 5 de diciembre de 2013. La aplicación de esta reducción se irá disminuyendo conforme al siguiente calendario:

Año	% reducción
2015	9,15
2016	6,10
2017	3,05
2018	0%

Esta reducción podrá realizarse, a opción de cada trabajador, bien del salario, bien de la aportación del Plan de Pensiones.

#### Artículo 12. Revisión salarial

Se aplicará lo establecido en el artículo 11 anterior, en sus apartados 11.1 a 11.5.

2015: Sin revisión.

2016: Revisión IPC real.

2017: Revisión IPC real.

2018: Revisión IPC real + 0,5.

2019: Revisión IPC + 0,75.

#### SECCIÓN 2ª

##### Retribuciones Fijas

#### Artículo 13. Salario Base, Antigüedad y Beneficios

El salario base es el que retribuye tanto las jornadas laborales como los días de descanso semanal, las fiestas abonables y las vacaciones, para 2015 será de 883,16 €/mes, abonado en 16 pagas (12 meses más 4 pagas extras) y servirá para el cálculo de la antigüedad. Durante la vigencia de este convenio, se desarrollará una negociación con el objetivo de sustituir el actual sistema de antigüedad y beneficios. La tabla de antigüedad y participación en beneficios es la que figura a continuación:

TABLA ANTIGÜEDAD Y BENEFICIOS

Años	%	2015-2019	
		Antigüedad	Beneficios
0 - 2		0,00 €	764,87 €
2 - 4	5	619,14 €	803,11 €
4 - 9	10	1.238,24 €	841,32 €
9 - 14	17	2.105,01 €	894,89 €
14 - 19	24	2.971,77 €	948,42 €
19 - 24	31	3.838,53 €	1.001,94 €
24 - 29	38	4.705,31 €	1.055,50 €
29 - 34	45	5.572,09 €	1.109,05 €
>34	50	6.191,21 €	1.145,17 €

La antigüedad se percibirá en las doce mensualidades y en las pagas extras de Verano y Navidad. La Paga de Beneficios se abonará con la mensualidad de diciembre.

#### Artículo 14. Cálculo del valor de la hora normal

El cálculo del valor de las horas normales se efectuará sumando el salario base anual más la antigüedad anual, más el complemento personal, excepto lo correspondiente a las pagas extras y dividido por 2.920 horas (365 días x 8 horas).

La hora normal será la que se retribuye tanto en las jornadas de trabajo, como en los días de descanso semanal, en las fiestas abonables y en las vacaciones.

#### Artículo 15. Cálculo del valor de las horas extraordinarias

El cálculo del valor de la hora extraordinaria de trabajo o salario hora profesional, se efectuará dividiendo la suma del salario base anual más la antigüedad anual, complemento personal y pagas extraordinarias por la suma de las horas pactadas como jornada laboral anual, más las horas correspondientes a las fiestas abonables, más las horas correspondientes a los días de vacaciones.

#### Año 2015:

- Jornada laboral anual: 1.752 horas.
- 14 fiestas abonables: 112 horas.
- 26 días de vacaciones: 208 horas.
- Total cociente: 2.072 horas.

El valor resultante de la fórmula anterior, una vez multiplicado por 1,75, equivale al valor de la hora extraordinaria.

Las partes firmantes coinciden en declarar que es interés prioritario de ambas el considerar que el número de horas extras realizadas sea el menor posible y que las mismas tengan carácter de estructurales o de fuerza mayor.

#### Artículo 16. Condiciones Personales

Las cantidades abonadas por la Empresa a determinados trabajadores con carácter personal se mantendrán por el concepto que las originó (para cotizaciones seguridad social, aportaciones al plan de pensiones, cálculo de horas normal/extraordinaria, etc) y se incrementarán en el mismo porcentaje que se pacte como incremento general de las condiciones económicas de cada convenio.

Bajo este epígrafe se abonarán las diferencias originadas a los trabajadores incorporados antes del 1 de enero de 2015, entre otros, por los siguientes conceptos:

- Mensualización de pluses diversos.
- Desaparición de primas e incentivos varios.
- Modificaciones de salarios.
- Etc.

Se distinguirán las Condiciones Personales Pensionables, que proceden de conceptos integrados en el salario regulador de las aportaciones al Plan de Pensiones, y las Condiciones Personales no pensionables, que agrupa los restantes conceptos.

#### Artículo 17. Gratificación Extraordinaria de Navidad

Se abonará en la mensualidad de diciembre de cada año la cantidad de 511,07 €/año para todo el personal en activo como plus extra de Navidad pensionable, proporcional al tiempo de alta en la empresa en el año natural.

#### SECCIÓN 3ª

##### Primas

Artículo 18. Prima participación de resultados toneladas vendidas

Se establece una prima de participación en resultados en función de las toneladas de cemento gris vendidas en cada uno de los años 2015 a 2019 por las fábricas de Córdoba y Niebla, de conformidad con la siguiente tabla:

Toneladas/año Vendidas (En Miles)		
Desde	Hasta	€/año
	925.000	
925.001	950.000	250,38 €
950.001	975.000	262,40 €
975.001	1.000.000	274,43 €
1.000.001	1.025.000	286,45 €
1.025.001	1.050.000	298,47 €
1.050.001	1.075.000	310,49 €
1.075.001	1.100.000	322,51 €
1.100.001	1.125.000	334,53 €
1.125.001	1.150.000	346,55 €
1.150.001	1.175.000	358,57 €
1.175.001	1.200.000	370,59 €
1.200.001	1.225.000	382,61 €
1.225.001	1.250.000	394,63 €
1.250.001	1.275.000	406,65 €
1.275.001	1.300.000	418,67 €
1.300.001	1.325.000	430,69 €
1.325.001	1.350.000	442,71 €
1.350.001	1.375.000	454,73 €
1.375.001	Sin límite	466,75 €

Esta prima se pagará únicamente a todo personal que estuviera en nómina y se abonará con la mensualidad de febrero, proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa.

Durante la vigencia de este convenio se estudiará la conversión de esta prima en una prima por la producción de Clinker. Las partes se comprometen a activar esta modalidad de prima en el momento en el que la fábrica alcance el 50% de su capacidad.

#### SECCIÓN 4ª

##### Retribuciones Variables

Artículo 19. Incentivo de Seguridad

De acuerdo con las políticas de Seguridad del Grupo, se establecen los siguientes premios en función de los días sin accidentes:

- 6 meses sin LTI - Premio equivalente a 25 € por trabajador.
- 1 año sin LTI - Premio equivalente a 100 € por trabajador.
- 2 años sin LTI - Premio equivalente a 150 € por trabajador.
- 3 años sin LTI - Premio equivalente a 200 € por trabajador.
- Cada año posterior a los 3 sin LTI se otorgará un premio equivalente a 200 € por trabajador.

El abono de este premio podrá realizarse bajo la forma de retribución en especie, monetaria, o una mezcla de ambas; en todo caso, será cotizante a efectos de Seguridad Social e imputable fiscalmente según la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. Complemento de Turno

Se abonará a los que presten sus servicios en régimen de tur-

nos rotativos (6-14, 14-22 y 22-6, incluidos fines de semana y festivos), por importe de 600,00 € mensuales, incluyéndose en este concepto la compensación por turnicidad, nocturnidad y trabajo en sábados, domingos y festivos.

Artículo 21. Plus de nocturnidad

A excepción del personal que percibe el Plus de Turno regulado en el artículo anterior, todo el personal que realice trabajo entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un plus de turno equivalente al 25% del salario base más complemento personal.

Este plus se percibirá en su totalidad cuando las horas trabajadas en el turno de noche sean cuatro o más y solo la parte proporcional cuando se trabajen 1, 2 ó 3 horas.

La jornada nocturna de los días 24 y 31 de diciembre, como es tradicional, se concederá a todas las personas cuya presencia no sea imprescindible en Fábrica.

Artículo 22. Gratificación Nochebuena, Navidad y Fin de Año

Aquellos que por necesidades del servicio, o designados por la empresa, deban trabajar las jornadas nocturnas de los días 24 y 31 de diciembre y diurnas del 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán un plus de 123,02 € por cada jornada trabajada en esas fechas.

Artículo 23. Plus de bocadillo

El personal a turno rotativo percibirá un plus de 1,24 € por día de trabajo en concepto de tomar el bocadillo en su puesto de trabajo o en su Sección en marcha. Este plus lo cobrarán igualmente los Basculeros, los despachadores de almacén, la Telefonista y personal de Ensacadora durante el período de jornada continuada.

Artículo 24. Ayuda comida

Para todo el personal que trabaje en jornada partida y viva en lugar diferente al de la ubicación del Centro de Trabajo. También aplicable en el futuro a las personas en las que concurren estas circunstancias originadas por necesidades de la Empresa. Para el año 2015, el importe será de 5,63 €/día trabajado.

Artículo 25. Plus de Transporte para personal de Fábrica

A todo el personal de Fábrica se abonará un plus mensual de 50,00 € en concepto de ayuda de transporte.

Artículo 26. Otros Pluses variables

Regulados en los anexos III y IV de este convenio se encuentran los siguientes pluses, que seguirán aplicándose conforme a los criterios allí plasmados:

- Plus de Guardia.
- Plus de Menor descanso.
- Plus de Llamada.
- Plus de Comida no realizada.
- Plus de Compensación de Jornada.
- Plus de Comida sin parar.

#### CAPÍTULO IV

##### Jornada Laboral

Artículo 27. Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 40 horas semanales en cómputo anual y para 2015 al 2019 dicho cómputo será de 1752 horas.

La jornada se calculará en base al calendario laboral y a los días de vacaciones, que serán de 26 días laborales.

Entendiéndose que el calendario laboral se computa desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Para 2015, y según el calendario laboral de la Comunidad Autónoma Andaluza, el cómputo de 1752 horas supone la realización de 5 días de descanso al margen de los 26 días de vacaciones, sin que ello sirva de precedente a efectos de consolidación para Convenios posteriores.

Durante los paros de horno de más de 7 días, todo el personal de turnos que se requiera pasará a jornada diurna, con descan-

sos en sábados, domingos y festivos.

Se adjunta el calendario laboral como Anexo II.

#### Artículo 28. Vacaciones

Las vacaciones serán de 26 días laborables. La Empresa tendrá la facultad de fijar 13 días de vacaciones laborables a todo el personal. Dicha facultad deberá comunicarse antes del 30 de marzo.

En ningún caso se podrán tomar vacaciones en períodos inferiores a 5 días laborables, sin previo acuerdo con la empresa.

No podrá tomar vacaciones más de un hombre por puesto al mismo tiempo, salvo que el servicio lo permita.

El personal a turno rotativo cuando la Empresa no fije los 13 días facultativos, en gráfico de 6 colores disfrutará las vacaciones a partir del 1 de julio, 2 colores por mes, de forma rotativa año a año. Si la empresa fijara el período de 13 días, los restantes se tomarán a partir del 1 de Julio, igualmente en rotación periódica anual.

Provisionalmente, mientras la marcha de la fábrica sea inferior al 50% de la capacidad de producción de Clinker, se trabajará en gráfico de 5 colores, tomándose vacaciones, según planning que deberá ser acordado antes del 1 de mayo; a falta de acuerdo, las vacaciones se tomarán en 5 meses. Excepcionalmente cuando por absentismo o enfermedad, se tenga que trabajar en gráfico de 4 colores, las horas excedidas sobre el gráfico de 5 colores, serán compensadas a 1,75h y el complemento de turno del quinto se repartirá entre los 4 restantes mientras dure dicha situación.

Durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones comenzarán después del día 2 de enero.

#### Artículo 29. Permisos y Licencias

Para la retribución de permisos y licencias, se estará a lo dispuesto en la legalidad vigente.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales cada uno para obligaciones derivadas de sus cargos, computarán colectivamente dichas horas todos los miembros por ciclos de tres meses. Además percibirán todos los conceptos salariales y extra salariales.

Las horas de los miembros del Comité en días de descanso para reuniones con Dirección de Fábrica, serán acumulables para el cómputo anual de la jornada laboral pactada en Convenio.

#### Artículo 30. Realización de trabajos fuera de la jornada normal

Ambas partes coinciden en declarar que es interés prioritario considerar que el número de horas extraordinarias realizadas sea el menor posible, creándose el acuerdo de realizar las que se provoquen por paro de horno o interrupción de la expedición, manteniéndose el espíritu de colaboración.

Son horas extraordinarias, las que excedan de 8 horas diarias, de 1.752 de trabajo al año y las que se produzcan como consecuencia de trabajar más de 22 jornadas por cada 28 días naturales, contados a partir del último día de cada descanso previo a la modificación o movilidad del turno, gráfico u horario.

Para el personal a turnos se consideran como horas extras las que se realicen en días de descanso, si éste coincide con los dos días inmediatos a la modificación del turno, gráfico o rotación.

Para el personal no a turnos se considerarán como horas extraordinarias las que se realicen en domingos, si dicho día forma parte del descanso semanal, o cuando se hayan realizado más de 40 horas en una semana y no sean compensadas las de exceso con igual número de horas de descanso en la semana inmediatamente posterior, en cuyo caso serán abonadas como tales. En éste último caso se considerarán también como horas extraordinarias, las que se realicen en días de descanso, aunque dicho día no sea domingo, si el cambio de dicho día se hubiera produci-

do por llamada a domicilio y presentación al trabajo en un lapsus inferior a 24 horas.

El cambio del día de descanso en las condiciones fijadas en el párrafo anterior, sólo se podrá efectuar una vez al mes y un máximo de 5 veces al año por persona, considerándose siempre horas extras cuando se supere dicho límite.

Este caso afecta al personal de Canteras por falta de piedra en stock de Fábrica para el fin de semana, al personal de Ensacadora por necesidades de salida y al personal de taller eléctrico por avería eléctrica que implique paro de horno o interrupción de las salidas. En el día de descanso compensatorio se abonará además de las 8 horas de fiesta según ley, un plus de 68,91 €, no anulando dicho plus ninguna otra remuneración a que se tenga derecho según convenio.

Las restantes horas se consideran normales y en caso de realizarse fuera de los horarios o turno habituales, se compensarán con un descanso por igual tiempo.

El personal de Nómina 1 que realice jornada normal en día de descanso tendrá derecho al plus de 68,91 € y al descanso compensatorio correspondiente.

En el caso de realización de horas extraordinarias, la Empresa podrá optar entre pagarlas al valor establecido o compensarlas por 1,75 horas por cada hora extra realizada, si bien este descanso deberá hacerse en el transcurso de los 60 días siguientes al momento en que se hayan producido horas extras.

Se adjunta la norma de llamada y continuidad en el trabajo como Anexo IV.

## CAPÍTULO V

### Acción Social

#### Artículo 31. Seguros de Vida y Accidentes

Se establecen los siguientes seguros en favor de los trabajadores que serán abonados al 100% con cargo a la empresa:

1. Seguro de Vida: Con un capital asegurado de 12 mensualidades de salario cubrirá la contingencia de fallecimiento por cualquier causa.

2. Seguro de Accidentes: Con un capital asegurado de 24 mensualidades de salario cubrirá la contingencia de fallecimiento por accidente en las 24 horas del día.

#### 3. Seguro de Invalidez:

3.1 Derivada de Enfermedad Común: Con un capital asegurado de 12 mensualidades de salario cubrirá las contingencias de Invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivada de Enfermedad Común.

3.2 Derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: Con un capital asegurado de 24 mensualidades de salario cubrirá las contingencias de Invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

3.3 Complemento para menores de 55 años: Adicionalmente, la empresa contratará un seguro colectivo para todos los trabajadores afectados por este convenio para los casos en los que se produzca su cese en la empresa por causa del reconocimiento de una Invalidez Permanente Total. Este seguro garantizará el pago de un complemento equivalente al 20% de la base reguladora de Invalidez hasta alcanzar los 55 años de edad.

Estas coberturas estarán vigentes hasta la fecha de jubilación definitiva, exceptuando los casos de bajas voluntarias. Las coberturas de Vida y Accidentes son acumulativas.

A los efectos de las coberturas establecidas en este artículo, se entiende por mensualidad de salario el resultado de dividir entre 12 el importe bruto total de los salarios abonados en el ejercicio anterior.

**Artículo 32. Absentismo por enfermedad**

Sobre el subsidio de la Seguridad Social, Cementos Cosmos SA complementará hasta el 100% tanto el sueldo base como el complemento personal y la antigüedad de cada día de baja, siempre y cuando el índice de absentismo por enfermedad sea inferior al 2,5%. Si el promedio de los seis meses anteriores del índice de absentismo ha sido superior al 2,5% se pagará hasta el 80% y si supera el 3,5%, sólo se percibirá lo que marque la legislación vigente. Se excluyen del cómputo de este absentismo las bajas con hospitalización y las que superen los 30 días de duración. Las personas que durante 6 meses continuados hayan faltado 6 veces, presentando solo el justificante de asistencia al médico de la Seguridad Social perderán estos beneficios durante los 6 meses siguientes.

Las personas que hayan sido apartadas de este beneficio, cobrarán su cómputo individualmente y según lo que establezca la legislación vigente. Su absentismo durante ese tiempo no influirá en el índice de absentismo de la fábrica.

**Artículo 33. Absentismo por accidente**

La empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo hasta alcanzar el 100% del salario del trabajador.

**Artículo 34. Ayuda a Discapacitados Físicos, Sensoriales y Psíquicos**

Las condiciones generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 1 de enero de 2001, modificada por Acuerdo de 21.01.2004.

Los trabajadores que al producirse su cese en la empresa por causa de Jubilación o Invalidez Permanente sean perceptores de estas ayudas, extinguirán este derecho percibiendo en compensación el importe equivalente a 12 mensualidades del promedio de las ayudas recibidas en los 12 meses anteriores a su cese.

**Artículo 35. Ayuda Escolar y de Estudios****1. Hijos de Empleados****1.1 Ayuda escolar según edades**

Edad	€/año
De 0 / 3 años	551,96 €
De 4 / 6 años	551,96 €
De 7 / 9 años	613,29 €
De 10 / 14 años	735,93 €
De 15 / 18 años	735,93 €

Los mayores de 18 años y hasta 21, que estén realizando FP, COU, BUP o ESO = 735,93 €/año (previa presentación del certificado de matrícula).

Hasta los 18 años, no se aplicarán los tramos de ayuda escolar en Septiembre, si no que su aplicación se hará siempre al cumplir los años correspondientes. Por lo tanto, la ayuda escolar, se empezará a pagar al nacer y terminará al cumplir 19 años, si antes no ha comenzado estudios medios y superiores y la nueva ayuda es superior a la ayuda escolar (Nunca se podrán percibir las dos ayudas escolar y de estudios medios / superiores para un mismo curso.).

Cuando el pago de la ayuda escolar sea anual, se tendrán en cuenta los meses que pertenezcan a un tramo y los que pertenezcan a otro.

Lo indicado para Septiembre, si se considerará para los que de 18 a 21 años estudien y justifiquen FP o COU o BUP o ESO, para los cuales se calculará la edad en Septiembre, cuando comience el curso y si tiene derecho se le abonará hasta el final del curso.

Los importes serán los que existan en ese momento y se actua-

lizarán según convenio y con la retroactividad que indique el mismo.

Esta cifra se aplicará 12 veces desde septiembre hasta agosto siguiente ambos inclusive.

La percepción será anual en la fábrica de Córdoba.

En el caso de que trabajen en la empresa matrimonios, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo.

**1.2 Estudios medios y superiores.**

Para estudios medios y superiores de hijos de trabajadores menores de 26 años: 100% de la matrícula oficial, sin tener en cuenta el importe que por motivos particulares o familiares, haya pagado el interesado (se elevará a bruto con un 21% en concepto de IRPF).

Se consideran estudios medios y superiores: Ingenieros técnicos, Ingenieros superiores, estudios realizados en Escuelas y Facultades universitarias y realización de master de los estudios realizados, si fuera necesario para la obtención del título, considerándose como un curso más.

En el caso de estudios medios y superiores en Escuelas y Universidades privadas, se percibirá la cantidad equivalente a la matrícula que, para los mismos estudios o análogos cueste en una Universidad pública.

En el caso de estudios en centros privados, tendrán derecho a la subvención, siempre que se trate de titulaciones homologadas oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia.

En ningún caso tendrán derecho a la subvención las matrículas de cursos o asignaturas repetitivas.

Para percibir esta subvención, será necesaria la presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula y la cantidad correspondiente se incluirá en la nómina del mes de enero del curso académico de que se trate.

En el caso de que trabajen en la empresa matrimonios, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo.

Esta ayuda se limitará a la realización de una carrera/estudios medios/superiores por hijo de empleado.

**2. Empleados.**

Estudios medios y superiores para empleados: 100% de la matrícula oficial, sin tener en cuenta el importe que por motivos particulares o familiares haya pagado el interesado (Se elevará a bruto con un 21% en concepto de IRPF).

Se considera como estudios medios y superiores el Acceso a la Universidad.

Esta subvención se aplicará para los estudios relacionados con la actividad de la empresa. Y a solo una subvención por empleado.

El productor beneficiario de esta acción social deberá, cada año o curso lectivo, demostrar el aprovechamiento de la misma, mediante certificado de estudios o justificación similar que así lo acredite. En caso de no-aprovechamiento, podría perder este beneficio, estudiándose cada caso en particular.

Para percibir esta subvención, será necesaria la presentación del justificante de haber realizado el pago de la matrícula y se incluirá la cantidad correspondiente en la nómina del mes de Enero del curso académico de que se trate.

**ANEXO 1. Derechos adquiridos en la Fábrica de Córdoba.**

Estudios superiores: 100% del libro básico de cada asignatura. Deberá presentarse justificante de ser libro básico por el profesor o catedrático de la misma.

Tendrán derecho a la ayuda escolar los huérfanos de trabajadores fallecidos en activo y los de personal que haya causado baja en la empresa por Invalidez.

**Artículo 36. Anticipos**

Podrán solicitarse antes del día 10 y sólo podrá ser abonado a través de transferencia bancaria con fecha de cobro del día 15 del mes en que se solicite.

**Artículo 37. Préstamos al personal**

Se establece un fondo de préstamos que podrán solicitar todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad, por un importe no superior a 6.000€ y que podrá ser amortizado en un plazo máximo de dos años. El límite global de este fondo será de 60.000 €.

La concesión de estos préstamos se hará por riguroso orden de petición. Una vez concedido el préstamo, habrá un plazo de carencia por no uso de tres meses, al término de los cuales se pierde el derecho y será necesario pedirlo nuevamente pasando a lista de espera.

Cualquier préstamo que no corresponda a las características y condiciones establecidas en esta norma, se estudiará oportunamente como un caso excepcional y se tratará por parte de Cementos Cosmos SA de apoyar la concesión de crédito que corresponda a través de la entidad bancaria.

Estos préstamos, se abonarán en la fecha fijada de pago en la fábrica, es decir, el día 20 de cada mes, por lo que en dicho día se abonarán los préstamos solicitados y aprobados con anterioridad al mismo.

Para la concesión de los préstamos será imprescindible la firma de un miembro del Comité de Empresa, designado por éste, más la del Administrador de Fábrica y el Vº Bº de la Dirección.

Para estos préstamos, sobre los intereses no pagados, se aplicarán las deducciones correspondientes a los ingresos a Hacienda que establece la ley.

**Artículo 38. Jubilaciones**

Para los trabajadores anteriores al 1 de enero de 2015, la Empresa realizará una aportación anual de acuerdo con las reglas establecidas en la Sección V del Reglamento del Plan de Pensiones de Cementos de Andalucía aprobado en fecha 28 de noviembre de 2013.

Los trabajadores ingresados en la empresa a partir del 1 de enero de 2015 podrán adherirse al Plan de Pensiones al adquirir la condición de trabajador indefinido, y siempre y cuando realicen una aportación a su cargo del 1,50%, la empresa realizará también una aportación del 3%.

Se establece una Aportación Mínima al Plan de Pensiones por importe de 684,25 €.

**Artículo 39. Otra Acción Social**

Además de lo expresado en los artículos que anteceden, la acción social de la Fábrica, se completará con los siguientes apartados:

-Comida de Hermandad:

Dignificar y consolidar en todos los Centros (a cargo de la Empresa). Para activos y jubilados, con acompañante.

-Ayuda por Matrimonio legal:

A petición del interesado, la Empresa abonará la cantidad de 177,54 € en concepto de nupcialidad por una sola vez.

-Ayuda por Natalidad:

A petición del interesado, la Empresa abonará un premio de 162,28 € por nacimiento o adopción de hijo.

-Ayuda octavo aniversario:

A petición del interesado, la Empresa abonará un premio de 81,14 € por cada hijo que cumpla 8 años. Esta ayuda quedará extinguida al vencimiento de la vigencia de este convenio (31/12/2019). En dicha fecha se abonará a los hijos de edades entre 5 y 8 años.

-Precios del cemento para productores.

Se estipula el 25% menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y controlando su aplicación (Habrá que fijar los mismos criterios en todos los Centros).

Sobre las remuneraciones en especie, se aplicarán las deducciones correspondientes a los ingresos a Hacienda que establece la ley.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TRANSITORIA**

El presente convenio actualiza y sustituye a todos los acuerdos anteriores.

Las partes se comprometen a revisar en un período de 1 año todas las actas anteriores que contengan compromisos y acuerdos que deban mantenerse en vigor, y que serán incorporadas al texto del convenio.

**ANEXO I  
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SALARIOS 2015  
CÓRDOBA**

PUESTOS	GRUPO	NIVEL	TOTAL ANUAL
		0	42.500,00
Director, Subdirector, Director de Departamento	0	1	40.000,00
		2	38.000,00
Resp. Insp. y Reparación Eléctrica y Mecánica Jefe de Turno		3	34.300,00
Resp. Sistemas e Instrumentación	1		
Resp. Administración Resp. Compras Resp. Oficina Técnica		4	32.900,00
Operador Equipo de Turno Técnico de Instrumentación y Sistemas Jefe de Reparaciones Eléctrica y Mecánica Técnico de Mantenimiento Encargado de Laboratorio		5	30.100,00
Resp. Almacén Coordinador Expediciones Técnico de Laboratorio Técnico de Cantera Técnico de Equipo de Turno Resp. Brigada	2		
Oficial 1º Administrativo Oficial 1º Mantenimiento Oficial 1º Fábrica		6	28.000,00
Basculista Oficial 2º Administrativo Oficial 2º Mantenimiento Oficial 2º Fabrica	3		
Peón Limpieza	4	9	18.900,00

**ANEXO II  
CALENDARIO LABORAL**

**HORARIOS FÁBRICA DE CÓRDOBA**

Canteras y Báscula	De lunes a Viernes: de 6 a 14 y de 14 a 22
Expediciones, Laboratorio y Brigada	De lunes a Viernes: de 6 a 14
Almacén y Técnicos de Taller	De lunes a Viernes: de 7 a 15
Fabricación	De 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 según gráfico de Turnos
Administración (*)	*De lunes a jueves. De 8,00 a 13,30 y de Invierno: 14,30 a 17,30. *Viernes: de 7:00 a 15:00
Resto (*)	Verano: *De lunes a viernes: de 8:00 a 15:00 *De lunes a jueves: de 8,00 a 13,30 y de Invierno: 15,00 18,00. *Viernes: de 7:00 a 15:00
	Verano: *De lunes a viernes: de 8:00 a 15:00

(\*) Aplicándose las horas sobrantes a recuperación de puentes.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

Para completar la jornada semanal, se recuperarán 30 minutos en cualquiera de los días de la semana.

#### OBSERVACIONES:

La Brigada de Servicios Varios y Albañiles, estará habitualmente solo en el turno de 7 a 15, salvo en carga de bolas y paro de horno que estarán al turno que se requiera. Los Eléctricos que no estén de guardia, los Instrumentistas y los Engrasadores de Mantenimiento, solo vendrán de 7 a 15.

#### OBSERVACIONES PERSONAL A TURNOS:

Se presentará un planing en enero para el primer trimestre del personal a turno y de acuerdo con las horas a trabajar se confeccionará el definitivo.

Como consecuencia de la movilidad pactada:

-Los días fijados para Brigada pueden ser cambiados por descansos compensatorios o cubrir un turno en el puesto de trabajo (caso de absentismo).

-Cuando pare la máquina puede cambiarse por descanso compensatorio, con aviso previo de al menos 24 horas antes del comienzo de su turno (Ver artículo Número 9).

-Cuando el aviso se haga con menos de 24 horas de antelación, las 8 horas de jornada se concederán como horas computables (Ver artículo Número 9).

-Por absentismo se puede pasar en cualquier momento de gráfico de cinco a gráfico de cuatro.

-Por paro de horno de más de 7 días, todo el personal que se requiera pasará a turno diurno con descanso en sábado, domingo y festivo. (Ver artículo 28).

-Como consecuencia de todo lo anterior, el gráfico podría sufrir alteraciones hasta final de año, sin que ello suponga cambio de color, pero sí de los días de trabajo o descanso que sean necesarios para cuadrar el total de horas/año.

Entre 1º de año y final de Marzo, existirá el planing de 35 días modificable por paro de horno y/o vacaciones.

#### DESCANSO SEMANAL PERSONAL A TURNOS:

-En ciclos de rotación de seis hombres por puesto 26 días de trabajo en cada 42 días, con descanso de tres, cuatro, cinco y cuatro días seguidos.

-En ciclos de rotación de cinco hombres por puesto, 21 días de trabajo en cada 35 días, con descanso de cinco, cinco y cuatro días seguidos.

-En ciclos de rotación de cuatro hombres por puesto, por vacaciones o absentismo, 21 días de trabajo en cada 28 días, con descansos de dos, dos y tres días seguidos.

-En paro de horno de más de 7 días, el personal que se requiera descansará en sábado, domingo y festivos.

-Existirán días compensatorios para cuadrar las 1.752 horas/año, que corresponden a cada uno de los años de vigencia de este convenio.

### ANEXO III

#### Normas de Guardia para los Técnicos de la Fábrica de Córdoba

##### 1. Generalidades

1.1 La función de los técnicos de guardia consiste en prestar la asistencia técnica necesaria para resolver las incidencias que se produzcan en la fábrica durante los períodos establecidos, fuera de la jornada normal de trabajo y cuando los recursos del turno no sean suficientes para solucionarla.

1.2 El equipo de técnicos de guardia estará formado por:

-Las personas que en la actualidad están realizando dichos servicios y mientras ocupen puestos técnicos en Optimización o Explotación.

-Las personas, de nuevo ingreso o procedentes de otros puestos, que se incorporen a puestos técnicos y hayan convenido con la Dirección su incorporación en el equipo de técnicos guardia. En estos casos, la Dirección establecerá el periodo de formación que estime necesario.

##### 2. De Las Guardias

2.1 El turno de guardia comienza a las 8:00 del lunes y termina a la misma hora del lunes siguiente.

2.2 El tiempo de funciones del técnico de guardia comprende desde la hora de salida del personal de Explotación no a turnos hasta la hora de entrada de dicho personal, al siguiente día laborable.

2.3 Los técnicos de guardia tienen la obligación de encontrarse en todo momento en condiciones de ser localizados, con los medios que disponga la Empresa a tal efecto, y de acudir a la Fábrica con la mayor brevedad si se requieren sus servicios.

2.4 En los periodos cubiertos por la Guardia, será el Jefe de Equipo de Turno (Encargado) quién avisará al técnico, según la especialidad que corresponda, cuando se presente una incidencia que requiera su intervención. La decisión de llamar al técnico de guardia corresponderá siempre al Jefe de Equipo de Turno.

2.5 Los técnicos de guardia deberán:

2.5.1 Acudir siempre que lo solicite el Jefe de Equipo de Turno (Encargado) o cuando informados de una avería consideren que su presencia puede ser necesaria o útil.

2.5.2 Llamar al Jefe de Guardia si lo creen oportuno.

2.5.3 Solicitar la asistencia de los Servicios de apoyo, formado por la empresa responsable de realizar el trabajo por presupuesto, necesario para la resolución de la incidencia.

2.5.4 Anotar en el Libro de Guardias las incidencias, presencia y trabajos desarrollados durante sus Guardias.

2.6 El cuadrante anual lo confeccionará PCT. Cuando haya sustituciones de personas, la entrante tomará la columna del saliente. Si se incorpora un técnico al cuadrante lo hará añadiendo su columna por la derecha. Cuando un técnico cause baja su columna desaparecerá reasignándose las semanas entre los restantes.

##### 3. De los cambios de Guardias

3.1 El periodo de vacaciones programadas o cualquier otra circunstancia se resolverá por acuerdo entre los interesados con notificación a los Jefes de los Departamentos correspondientes.

En caso de que no se alcance acuerdo, el técnico ausente será sustituido por el siguiente de su mismo grupo. La recuperación de sustitución se realizará en la siguiente semana de guardia de quién ha efectuado la sustitución. Si la ausencia se prolonga por más de una semana, la sustitución se irá realizando siempre por el siguiente del que la haya realizado.

3.2 Cualquier cambio de guardia deberá ser comunicado a la oficina de PCT, para sustituir los nombres en el tablero y al jefe de Equipo de Turno (Encargado).

##### 4. De los Descansos

4.1 Durante el periodo de jornada de invierno, los Técnicos de Guardia tendrán derecho a descansar los viernes anterior y posterior a su semana de guardia. Durante la jornada de verano, este descanso se limitará sólo al viernes siguiente a la semana de guardia.

4.2 Si por cualquier circunstancia derivada de las necesidades de Fábrica, no pudieran realizarse estos descansos en sus fechas, se podrá descansar cualquier otro día previo acuerdo con su Jefe de Departamento.

##### 5. Del Número de Guardias

5.1 La Dirección organizará el servicio de guardia de forma que



no se asignen más de 10 ni menos de 5 guardias por persona y año.

5.2 Si como consecuencia del número de técnicos en el equipo de guardia, se asignaran menos de 5 guardias anuales, se percibiría a final de año la diferencia entre el mínimo de 2.503,20 €/año y la cantidad real percibida hasta final de año. Es decir, la percepción mínima será la correspondiente a 5 guardias.

#### 6. De las Retribuciones

6.1 Se establece una compensación económica por semana de guardia de 500,64 €.

6.2 Los importes se revisarán cada año con los incrementos porcentuales pactados en convenio.

#### ANEXO IV

##### Norma de Plus llamada y continuidad en el trabajo

Con objeto de regular la realización de trabajos urgentes, efectuados fuera de la jornada normal y para atender posibles incidencias, por razón de fuerza mayor, se establecen unos pluses que se regirán por la siguiente norma:

##### Artículo 1º Llamadas a domicilio

a) El operario recibirá un "Plus de Llamada" de 11,40 € en el día laboral y de 17,04 € en día de descanso.

b) Si se presenta a la hora fijada o, en su defecto, dentro de la hora siguiente a la de llamada, se le concederá una hora extra de camino.

c) Las llamadas a domicilio irán respaldadas por un impreso en que figure la hora de llamada.

##### Artículo 2º Llamadas dentro de Fábrica

Si un operario recibe un aviso de continuidad de jornada o de reincorporación al trabajo antes de abandonar la fábrica, se aplicarán los artículos 3, 4 y 5, de esta norma y no será de aplicación el artículo 1º.

##### Artículo 3º Prolongación de jornada

a) Hasta 10 horas y media de trabajo continuado se abonarán la jornada normal y las correspondientes horas extras, salvo que sea día de descanso y haya sido llamado ese mismo día, o en lapsus inferior a 24 horas, en el que todas las horas sean extras.

b) Si se trabajan 11 u 11 horas y media seguidas, además de lo dicho en el punto a), se abonarán 3,14 € en concepto de "Plus de comida no realizada".

c) Si se trabajan 12 o más horas, además de lo dicho en el punto a), se comerá siguiendo lo que se expresa en el artículo 6º de esta norma.

##### Artículo 4º Compensación por menor descanso

a) Si entre la hora de salida de una jornada y la de entrada en la siguiente, no existe un intervalo de 12 horas, se concederán las horas normales necesarias de la jornada siguiente para completar dichas 12 horas de descanso.

En el caso de que por razones de trabajo se tenga que incorporar a la hora prevista, se abonará un "Plus de menor descanso" equivalente a:

- Por 11 horas de intervalo: 17,22 €.
- Por 10 horas de intervalo: 34,46 €.
- Por 9 horas de intervalo: 51,71€.

b) Dicho plus se abonará junto con las horas normales de la jornada siguiente.

c) Si el intervalo es de 8 horas o menos, se aplicará el artículo 5º.

##### Artículo 5º Compensación de jornada

a) Si entre la hora de salida de una jornada y la de entrada en la siguiente, existe un intervalo de 8 horas o menos, dicha jornada siguiente será compensada figurando en el bono 8 horas normales concedidas y no teniendo que venir a trabajar.

b) Si por razones de fuerza mayor, no es posible compensar la jornada y el trabajador se tiene que incorporar de nuevo, con 8 horas o menos de descanso, se abonará un "Plus de Compensación" de jornada de 137,83 € además de las horas normales que realice en la jornada siguiente, pero no se abonará el "Plus de menor descanso".

c) Igual norma se aplicará al trabajador que por las razones antes aducidas realizara 16 horas dentro de la misma jornada y al día siguiente por ser su día de descanso, de festivo o vacaciones, no le tocara trabajar.

d) Exclusivamente para el personal a turno rotativo que por causa de absentismo tengan que cubrir la ausencia de un compañero, trabajando cada uno de los dos relevistas doce horas, se le aplicará el 50% del valor del "Plus de menor descanso". Esta excepción no será de aplicación a ningún otro caso que haga doce o más horas en una jornada.

Si se trabajan 12 o más horas se comerá siguiendo lo que se expresa en el artículo 6º de esta norma.

##### Artículo 6º Comida por continuación de jornada

a) Si se realiza un trabajo sin aviso previo e ininterrumpidamente de 12 o más horas efectivas, por no poder abandonarse la tarea o vigilancia, la Fábrica proporcionará la comida en el mismo puesto de trabajo y se abonará un "Plus de Comida sin parar" de 15,44 €.

b) Si el trabajo es de 12 o más horas de duración pero se puede interrumpir, el operario podrá disponer de una hora para salir a comer.

c) Si en ese tiempo no fuera posible el desplazamiento a casa, el operario, podrá optar por comer en el restaurante designado por la empresa para tal fin, pagando la empresa la comida.

d) Si se realiza un trabajo programado de 12 horas, se podrá optar por lo siguiente:

-Ir a comer a casa en una hora o traerse la comida de casa parando a comer una hora.

-Traerse la comida de casa y comer sobre la marcha, por cuya causa se abonará un "Plus de comida sin parar" de 15,44 €.

e) Cuando la empresa pague la comida, ésta consistirá en:

-Restaurante externo: Dos platos y postre, pan, agua, o refresco y café (menú del día), más un bocadillo si se hace doble jornada.

-Traída a Fábrica: Similar a la establecida para el Restaurante externo.

Los trabajadores en activo desde antes de 1 de enero de 2015, además tendrán derecho a que el tiempo de parada para comer en estos casos, se le compute como 1 hora trabajada.

##### Artículo 7º Cumplimentación de Concesiones

a) Todos los pluses: "De llamada", "De comida no realizada", "De menor descanso", "De Compensación de jornada" o "De comida sin parar", deberán concederse con el respaldo de un parte impreso que para su validez precisa de la firma del Jefe o encargado y la motivación que lo justifica, y que se unirá al bono del interesado.

b) Para comer en el Club por cuenta de la Empresa, es imprescindible que junto a la factura se acompañe un parte impreso firmado por el Jefe o encargado.

c) Para la concesión de horas normales o extras, es imprescindible que el Bono del interesado esté firmado por el Jefe de la Sección.

#### ANEXO V

Descripción de Funciones de la Clasificación Profesional  
El presente Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo

22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales.

Los factores que influyen en la Clasificación Profesional de los trabajadores son los siguientes:

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

-Iniciativa. Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

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

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

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

-El grado de supervisión y ordenación de tareas.

-La capacidad de interrelación.

-Naturaleza del colectivo.

-Número de personas sobre las que ejerce el mando.

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

Se describen a continuación las definiciones de cada Grupo profesional y una enumeración no exhaustiva de las principales funciones de cada puesto. La realización de las funciones principales de cada puesto conlleva la realización de las funciones accesorias al mismo.

#### GRUPO 0:

##### Definición

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

##### Formación

Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

##### Ejemplo

Directores y Subdirectores de Departamento, y Técnicos de la más alta cualificación.

#### GRUPO 1

##### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervi-

sión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

##### Formación

Titulación universitaria de grado medio o superior, Técnico especialista (F.P.G.S), Bachillerato o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión con una experiencia suficiente en su sector profesional.

##### Ejemplos:

##### JEFE DE TURNO:

-Responsable de coordinar y supervisar todas las operaciones y trabajos del departamento de producción de acuerdo a las directrices e instrucciones del Director de Producción en el turno asignado.

-Responsable de coordinar y supervisar el trabajo de todo el personal a turno, así como de la coordinación del personal de otros departamentos de fábrica fuera del horario de trabajo normal.

-Máximo responsable de fábrica fuera del horario de trabajo central, durante el turno que le corresponda y en ausencia en fábrica de alguno de los Directores (de fábrica, mantenimiento o producción) o del jefe de Guardia.

##### RESPONSABLE DE INSPECCIONES Y REPARACIONES DE MANTENIMIENTO MECÁNICO O ELÉCTRICO:

-Responsable del mantenimiento y desarrollo, inspección, montajes y/o reparaciones, mecánicas o eléctricas, según el caso, de los equipos e instalaciones de proceso que tenga asignados, todo ello de acuerdo con las directrices que establezca la Dirección de mantenimiento, incluyendo el aseguramiento del archivo y custodia de la documentación técnica correspondiente.

-Responsable de planificar, supervisar y ejecutar, en su caso con el equipo de personal que pueda tener asignado para el cumplimiento de su función.

##### RESPONSABLES DE SISTEMAS E INSTRUMENTACIÓN

-Responsable del mantenimiento y desarrollo, inspección, montajes y/o reparaciones de los sistemas de control y la instrumentación (software y hardware) de los equipos e instalaciones de proceso que tenga asignados, todo ello de acuerdo con las directrices que establezca la Dirección de mantenimiento, incluyendo el aseguramiento del archivo y custodia de copias de seguridad de todo el software de control de proceso.

-Responsable de planificar, supervisar y ejecutar, en su caso con el equipo de personal que pueda tener asignado para el cumplimiento de su función.

##### RESPONSABLE DE COMPRAS

-Responsable de realizar las gestiones de compra necesaria para el funcionamiento y gestión de la fábrica de acuerdo con las necesidades y especificaciones definidas por los responsables de los distintos departamentos de compras, manteniendo la relación con los proveedores en apoyo a dichos responsables, todo ello de acuerdo a las políticas, directrices e instrucciones establecidas para las operaciones de compra por parte de la Dirección de Supply Chain de la que dependa la gestión de suministros de la fábrica. Incluye la realización de las labores administrativas que se asignen en relación con la gestión de suministros y pagos de

los mismos.

-En su caso, supervisará y coordinará el personal que pudiera tener asignado para poder cumplir su función.

-En su caso, según lo que se defina por parte de la Dirección de Fábrica y Dirección de Supply Chain podrá responsabilizarse, supervisar y/o apoyar la labor de gestión de almacén.

-En su caso, según lo que se defina por parte de la Dirección de Fábrica podrá responsabilizarse, supervisar y/coordinar otras tareas administrativas complementarias y del mismo nivel y ámbito de responsabilidad.

#### RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN

-Responsable de realizar las labores administrativas relacionadas con la gestión y operación de la fábrica que tenga asignadas, todo ello de acuerdo a las políticas, directrices e instrucciones establecidas por parte de la Dirección Financiera de la que depende la administración contable, control de costes y gestión de finanzas de la fábrica. Incluye la realización de otras labores administrativas que se asignen por parte de la Dirección de fábrica.

-En su caso, supervisará y coordinará el personal que pudiera tener asignado para poder cumplir su función.

-En su caso, según lo que se defina por parte de la Dirección de Fábrica podrá responsabilizarse, supervisar y/coordinar otras tareas administrativas o relacionadas con esa función como, control de nóminas, control de accesos, basculas de recepción o expedición, etc.

#### GRUPO 2

##### Definición

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

##### Formación

Técnico especialista (F.P.G.S), técnico auxiliar (F.P.G.M), bachillerato o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

##### Ejemplos

#### OPERADOR DE EQUIPO DE TURNO U OPERADOR DE SALA DE CONTROL

-Responsable de controlar, operar y supervisar todos los equipos de operación de la fábrica desde la sala de control de acuerdo a las directrices generales que establezca la Dirección de Producción, las del Jefe de Calidad y las instrucciones del Jefe de Turno de quien depende directamente. Incluye la operación de los equipos de control de calidad del proceso del laboratorio de control así como el resto de sistemas de supervisión, control y seguridad ubicados en la sala de control.

-Cuando las circunstancias lo permitan (parada de horno, otros...) se le podrá asignar la operación local de equipos de producción y expedición.

#### ENCARGADO DE LABORATORIO

-Responsable de ejecutar todos los controles y ensayos de calidad que le asigne el Jefe de Calidad de quien depende directamente así como las funciones de registro, archivo, custodia de muestras, administrativas y gestión que le sean asignadas por los sistemas de calidad.

-Asistirá al Jefe de Calidad en aquello que precise para el desarrollo de las funciones del departamento de calidad.

-En su caso, supervisará y coordinará el personal que pudiera tener asignado para poder cumplir su función.

#### TÉCNICO DE SISTEMAS E INSTRUMENTACIÓN

-Responsable de ejecutar el mantenimiento, desarrollo, inspección, montajes y/o reparaciones de los sistemas de control y la (software y hardware) de los equipos e instalaciones de proceso, -de Sistemas e instrumentación, todo ello de acuerdo con las directrices que establezca la Dirección de mantenimiento o el Responsable de Sistemas e instrumentación. Esta categoría incluye, entre otras, la correspondiente a la definida en anteriores convenios como visitador y preparador.

-Podrá tener permanente o temporalmente personal asignado, en cuyo caso se responsabilizará de supervisar y coordinar en todos los aspectos relacionados con su trabajo.

#### TÉCNICO DE MANTENIMIENTO MECÁNICO O ELÉCTRICO

-Responsable de ejecutar el mantenimiento, desarrollo, inspección, montajes y/o reparaciones mecánicas o eléctricas, según el caso de los equipos e instalaciones de fábrica, todo ello de acuerdo con las directrices que establezca la Dirección de mantenimiento o el Responsable de Mantenimiento. Esta categoría incluye, entre otras, la correspondiente a la definida en anteriores convenios como visitador y preparador.

-Podrá tener permanente o temporalmente personal asignado, en cuyo caso se responsabilizará de supervisar y coordinar en todos los aspectos relacionados con su trabajo.

#### JEFE DE REPARACIONES

-Responsable de organizar y ejecutar las reparaciones y trabajos de mantenimiento o de montaje (nuevas instalaciones o modificaciones), de acuerdo con las directrices de la Dirección de Mantenimiento.

-Podrá tener permanente o temporalmente personal asignado, en cuyo caso se responsabilizará de supervisar y coordinar en todos los aspectos relacionados con su trabajo.

#### TÉCNICO DE EQUIPO DE TURNO

-Responsable de realizar todas las labores necesarias para la operación de la planta durante el turno de producción que le asigne el Jefe de Turno, asistiéndole a este y al Operador de Equipo de Turno en todas sus funciones, incluyendo especialmente las labores de control de calidad de proceso, las inspecciones y otras las labores de operación que deban realizarse en campo (operación local de equipos, limpieza de torre, desatranques de diversas instalaciones, etc). Incluye actuaciones sobre equipo eléctrico (desconexión de equipos según normas de consignación de equipos), mecánico y de operación y proceso.

#### RESPONSABLE DE ALMACÉN

-Responsable de todas las funciones relacionadas con el correcto funcionamiento del almacén de repuestos, incluida recepción, clasificación, almacenamiento, registro y despacho de los materiales del almacén y de las labores administrativas asociadas, todo ello de acuerdo a las políticas, directrices e instrucciones establecidas por parte de la Dirección de Supply Chain de la que depende la gestión de suministros de la fábrica y la Dirección de fábrica.

-En su caso, supervisará y coordinará el personal que pudiera tener asignado para poder cumplir su función.

-En su caso, según lo que se defina por parte de la Dirección de Fábrica podrá responsabilizarse, ejecutar, supervisar y/coordinar otras tareas complementarias, del mismo nivel y ámbito de responsabilidad.

#### COORDINADOR DE EXPEDICIONES

-Responsable de la correcta operación de todas las instalaciones de expedición de cemento a granel y sacos, incluido ferrocarril y de la coordinación y supervisión del personal asignado, de acuerdo con las directrices e instrucciones de la Dirección de Producción y en coordinación con el departamento comercial y el control de báscula.

-Incluye la realización de las labores de ejecución de gamas conservación que se le asignen por parte de la Dirección de Producción y en coordinación con el equipo de mantenimiento para asegurar la óptima puesta a punto y mantenimiento de las instalaciones asignadas.

-Incluye las tareas administrativas que se le asignen en relación con la expedición de cemento.

-Podrá tener permanente o temporalmente personal asignado, en cuyo caso se responsabilizará de supervisar y coordinar en todos los aspectos relacionados con su trabajo.

#### TÉCNICO DE LABORATORIO

-Responsable de ejecutar todos los controles de proceso y ensayos de calidad que le asigne el Jefe de Calidad o el Encargado de laboratorio, así como las funciones de registro, archivo, custodia de muestras, administrativas y gestión de la calidad que le sean asignadas por los sistemas de calidad.

#### TÉCNICO DE CANTERA

-Responsable de ejecutar todos trabajos y controles en relación con la explotación de la cantera, operación de la trituración de materias primas, prehomogeneización y alimentación a mollienda de crudo, que le asignen el Director de Producción o el Jefe de Calidad.

-Incluye la realización de las labores de conservación y ejecución de gamas asignadas por parte de la Dirección de Producción.

#### JEFE DE BRIGADA

-Responsable de organizar y ejecutar las reparaciones y trabajos de producción (refractario, clasificación bolas, limpieza, etc.), de acuerdo con las directrices de la Dirección de Producción.

-Podrá tener permanente o temporalmente personal asignado, en cuyo caso se responsabilizará de supervisar y coordinar en todos los aspectos relacionados con su trabajo

#### GRUPO 3

##### Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un bajo grado de dependencia, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad. Requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

##### Formación

Bachillerato o equivalente, técnico superior (F.P.G.S.), técnico auxiliar (F.P.G.M), titulación de graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

##### Ejemplos

#### OFICIAL 1º MANTENIMIENTO

-Responsable de ejecutar los trabajos mecánicos, eléctricos o de instrumentación y sistemas que le sean asignados por el Responsable de Mantenimiento, Técnico de Mantenimiento, Técnico de Sistemas o Jefe de Reparaciones a cuyo equipo haya sido asignado.

-Debe ser capaz de realizar los trabajos de forma independiente o con la ayuda, si fuera necesario de uno o más Oficiales 2º de Mantenimiento cuyo trabajo coordinará.

#### OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO

-Responsable de ejecutar los trabajos administrativos que le sean asignados por el Jefe o Responsable a cuyo equipo haya sido asignado.

-Debe ser capaz de realizar los trabajos de forma independiente o con la ayuda, si fuera necesario de uno o más Oficiales 2º Administrativos cuyo trabajo coordinará.

#### OFICIAL 1º FABRICACIÓN

-Responsable de ejecutar los trabajos de producción (operación equipos expedición, equipos móviles, trituradores, equipos de producción) que le sean asignados por el Jefe, Responsable o Coordinador a cuyo equipo haya sido asignado.

-Debe ser capaz de realizar los trabajos de forma independiente o con la ayuda, si fuera necesario de uno o más Oficiales 2º Fabricación cuyo trabajo coordinará.

#### BASCULISTA

-A su cargo estará el control de básculas de entrada o salidas de fábrica dependiendo del Responsable de Administración y atendiendo siempre las directrices de la Dirección de Producción. Podrá realizar otros trabajos de tipo administrativo y de control.

#### OFICIAL 2º MANTENIMIENTO

-Responsable de ejecutar los trabajos mecánicos, eléctricos o de instrumentación y sistemas que le sean asignados por el Responsable de Mantenimiento, Técnico de Mantenimiento, Técnico de Sistemas o Jefe de Reparaciones a cuyo equipo haya sido asignado.

-Cuando sea necesario trabajará como ayuda o refuerzo a la labor de un Oficiales 1º de Mantenimiento.

#### OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO

-Responsable de ejecutar los trabajos administrativos que le sean asignados por el Jefe o Responsable a cuyo equipo haya sido asignado.

-Cuando sea necesario trabajará como ayuda o refuerzo a la labor de un Oficiales 1º Administrativo.

#### OFICIAL 2º FABRICACIÓN

-Responsable de ejecutar los trabajos de producción (operación equipos expedición, equipos móviles, trituradores, equipos de producción) que le sean asignados por el Jefe, Responsable o Coordinador a cuyo equipo haya sido asignado.

-Cuando sea necesario trabajará como ayuda o refuerzo a la labor de un Oficiales 1º Fabricación.

#### GRUPO 4

##### Definición

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación, tales como tareas de limpieza.

##### Formación

Titulación de técnico auxiliar (F.P.G.M.), bachillerato, graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

##### Ejemplos

#### PEÓN Y PERSONAL DE LIMPIEZA

-Ejecutarán las labores de peonaje y limpieza industrial o de oficinas que le sean asignadas por el Jefe, Responsable, Coordinador o Técnico a cuyo equipo haya sido asignado.

Todos las categorías están obligadas a seguir las normas, políticas y directrices que sean marcadas por la dirección de la empresa, en lo referente al Aseguramiento de la Calidad, y Atención al Cliente, y muy especialmente en todo lo concerniente a la Prevención de Riesgos Laborales, Sostenibilidad y Medioambiente.

Igualmente, con el fin de garantizar la correcta operación y con-

servación de las instalaciones, así como el cumplimiento de las políticas antes mencionadas así como de la legislación vigente, la Dirección podrá asignar al servicio de Guardia a los empleados que considere necesario según las condiciones del anexo III,

siempre de acuerdo al nivel de responsabilidad que le corresponda a su categoría y de acuerdo con la regulación de Guardias definida en el Anexo III del presente convenio.

Firmas ilegibles.

---