

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Educación, Universidades y Empleo Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/07154 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Holcim España, SAU, para su centro de trabajo de Sagunto, 2023-2024. Código: 46102041012024*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y LABORA de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Holcim España, SAU, para su centro de trabajo de Sagunto, 2023 - 2024.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 30 de noviembre de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo Y LABORA, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1 1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

#### VER ANEXO

València, a 21 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



Convenio Colectivo Holcim España S.A.U.  
Centro de trabajo de la Fábrica de Cemento de Sagunto  
Año 2018 – 2024

Preámbulo

Reunidos en Sagunto (Valencia), el día 30 de noviembre de 2023, siendo las 10.00 horas, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Fábrica de Cemento de Sagunto de la Empresa Holcim España S.A.U.;

*De una parte*, en representación del Comité de Empresa de la Fábrica de Cemento de Sagunto, las siguientes personas:

D. Enrique Lloría Pérez	CC.OO.
D. Juan Luis Rodríguez Alonso	CC.OO.
D. Juan Morata Escánez	CC.OO.
D. David López Martín	UGT
D. Vicente Cuenca Pedros	UGT
D. Javier Romero Pardo	UGT
D. José Antonio Herráiz Hernánsaiz	CGT
D. Víctor Manuel Zorío Casanova	CGT
D. Francisco Sánchez López	CGT

*Por otra parte*, y en representación de la Empresa HOLCIM ESPAÑA S.A.U., las siguientes personas:

D. Ángel Jiménez Arribas, Director de Relaciones Laborales  
D. Lucas García Mateos, Director de la Fábrica de Sagunto  
D<sup>a</sup>. Ester Pérez Alonso, Jefa de Recursos Humanos de la Fábrica de Sagunto

Leído todo el articulado del convenio colectivo, ambas partes aceptan su contenido comprometiéndose a su cumplimiento y dan por aprobado el mismo, finalizando con ello la negociación del Convenio Colectivo para el centro de trabajo de la Fábrica de Cemento de Sagunto relativas a los años 2018-2024.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo primero. - Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal de la compañía de Holcim España S.A.U. que presta sus servicios en el Centro de Trabajo de la Fábrica de Cemento de Sagunto y en las canteras de esta fábrica, igualmente situadas en Sagunto. También afectará a cualquier otro personal que aun prestando servicios fuera de los lugares antes mencionados, pertenezca a la plantilla de personal incluido dentro del centro de trabajo de la Fábrica de Sagunto.

Artículo segundo. - Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo obliga a la totalidad del personal del Centro de Trabajo de la Fábrica de Cemento de Sagunto y en las canteras de esta fábrica, ocupado por la empresa afectando a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo.



#### Artículo tercero. - Ámbito Temporal y Denuncia

Con motivo de la finalización del ámbito temporal establecido en el Convenio Colectivo, cuyo periodo de vigencia era desde el 01/01/2015 al 31/12/2017, prorrogado por la cláusula de ultra actividad hasta el 31 de diciembre de 2022, el presente Convenio se extiende como ámbito de aplicación temporal desde el día 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose su vigencia de año en año, salvo que por alguna de las partes firmantes se produzca su denuncia, con al menos 60 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de las sucesivas prórrogas que se pudieran producir.

Todos los conceptos retributivos incluidos en este convenio tendrán carácter retroactivo, desde el primer día de cada año laboral, es decir, desde el 01.01.23 y 01.01.24 salvo aquellos en los que expresamente se fije otra fecha.

No obstante, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

#### Artículo cuarto. - Fuente de las Relaciones Laborales

En todos aquellos aspectos no especificados en este Convenio Colectivo, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

#### Artículo quinto. - Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo considerado en su total global anual, forman una unidad indivisible que, por ser más favorable en su conjunto, compensa las condiciones vigentes por cualquier motivo (Ley, Normas internas, Convenio Colectivo anterior, costumbres, pacto, concesión unilateral, resoluciones administrativas o judiciales), sean o no aplicadas.

Asimismo, las condiciones de cualquier tipo que entren en vigor durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, sólo producirán la modificación de su aplicación, en el caso de que su total global anual sea superior a las establecidas en el presente texto, quedando absorbidas en caso contrario.

Y en el supuesto de que, por cualquier razón, alguna o algunas de las cláusulas del presente Convenio Colectivo resultasen inaplicables en el futuro, la invalidez repercutirá exclusivamente sobre la cláusula en cuestión, siendo plenamente válido el resto de lo acordado. Comprometiéndose las partes a negociar la adaptación de la citada cláusula.

#### Artículo sexto. - Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las normas de la legislación laboral vigente.

La Empresa adoptará un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación personal y técnica de los trabajadores, sin discriminación con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Empresa les facilitará los medios necesarios, tanto por la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo.



#### Artículo séptimo. - Comisión de Seguimiento

Se constituye una Comisión de Seguimiento compuesta por la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y las personas nombradas por la empresa y cuya misión será verificar el cumplimiento de los acuerdos de este Convenio Colectivo. Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes, a iniciativa de cualquiera de ellas.

- a) Reuniones. - La Comisión de seguimiento se reunirá cuando una de las partes lo solicite, para tratar un tema de su competencia, previa convocatoria y orden del día documentado. Dicha reunión se celebrará antes de transcurridos 30 días desde la fecha de la solicitud.
- b) Acuerdos. - Los acuerdos que se adopten por la Comisión de seguimiento, tendrán carácter vinculante para las dos partes.
- c) Mediación. - En caso de no haber acuerdo entre las dos partes, los firmantes acuerdan adherirse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en cada momento vigente, vinculando en consecuencia a la totalidad de los centros incluidos en el ámbito personal.
- d) Sumisión previa de cuestiones a la Comisión de seguimiento. - Las partes acuerdan someter a la Comisión de seguimiento toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no respecto a la interpretación o aplicación del contenido del presente acuerdo a fin de que aquella emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto antes de ser sometido a cualquier otro medio resolutorio de los expuestos en los apartados.

Las funciones específicas de la Comisión de seguimiento serán las siguientes:

1. La interpretación del Convenio Colectivo y por extensión, cualquier punto que se haya acordado con la representación de los trabajadores.
2. Emisión de informes a la Autoridad Laboral y Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en los supuestos de desacuerdo en el seno de la Comisión de seguimiento o en virtud de haberse recabado directamente la intervención o mediación de aquellos en relación a la interpretación con carácter general.

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

#### Artículo octavo. - Solución de Conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión de seguimiento regulada en este mismo texto convencional, acuerdan someterse a los procedimientos de mediación previstos en Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales,

En este sentido, estarán supeditados a las actuaciones de mediación del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, los conflictos colectivos de interpretación, aplicación, o descuelgue del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo.



Artículo noveno. - Ingreso en el Trabajo

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.
2. La empresa podrá realizar a los interesados, con carácter previo al ingreso, las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias, para comprobar la aptitud, preparación y adecuación al puesto de trabajo de quienes pretenden desempeñarlo.
3. El trabajador será sometido, antes de su admisión en la empresa, a un reconocimiento médico, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

Artículo décimo. - Plan de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y/u oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán aportar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que se deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que determine la legislación laboral.

Se acuerda respecto al Plan de Igualdad que se regirá por lo establecido en el Plan General de Igualdad de HOLCIM ESPAÑA S.A.U.

Artículo undécimo. - Eventuales y Exteriores

En los casos de necesidad de establecer contratos eventuales de personal, así como la contratación de Servicios a Terceros, se informará a la Representación Legal de los Trabajadores según establece la actual legislación laboral.

## Capítulo II: Estructura Salarial

Artículo duodécimo. - Nóminas

La nómina de todo el personal se percibirá mensualmente y se pagará el último día laborable de cada mes, sin perjuicio de los anticipos que haya lugar. Además, se recogerán los devengos del mes anterior completo.

Artículo décimo tercero. - Salario Base de Convenio

Para los años de vigencia del presente convenio se fija un salario base mensual de 870,81 euros. Dicho salario base anual se establece en 13.932,96 euros como resultado de multiplicar el salario base mensual por el número de pagas.

Artículo décimo cuarto. - Complemento Personal

El complemento personal se establece individualmente como diferencia entre el salario bruto y el salario base de convenio. Se devenga en 16 pagas.

Se establece adicionalmente un complemento personal especial no compensable, ni absorbible, ni pensionable para los incrementos salariales pactados durante la vigencia del presente convenio, que se devengaran en 12 mensualidades.



Artículo décimo quinto. - Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen 4 pagas extraordinarias (30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre) y su importe será el Salario Bruto mensual correspondiente a cada persona.

El devengo de las pagas será trimestral de la siguiente forma:

- 30 de marzo, devengo del 1 de enero al 31 de marzo.
- 30 de junio, devengo del 1 de abril al 30 de junio.
- 30 de septiembre, devengo del 1 de julio al 30 de septiembre.
- 30 de noviembre, devengo del 1 de octubre al 31 de diciembre.

En el caso de incapacidad laboral transitoria, el trabajador percibirá las pagas extraordinarias íntegras y la empresa recobrará del organismo correspondiente las partes proporcionales correspondientes a este concepto.

Artículo décimo sexto. - Revisión Salarial

Se acuerda para el personal de las nóminas 1 y 4, encuadrada dentro de los grupos profesionales de las tablas anexas al Convenio Colectivo y durante la vigencia del mismo un incremento salarial de conformidad con la siguiente tabla:

El citado incremento se realizará en un complemento personal no compensable, ni absorbible, ni pensionable de los trabajadores.

Dichos incrementos se irán acumulando en el citado complemento personal.

En función de la consecución del EBITDA operativo del perímetro de cemento de la compañía en España, el incremento tendrá una parte fija y un % de incremento calculado sobre el valor de las tablas anexas al Convenio Colectivo, en función del grupo profesional y categoría / puesto de cada trabajador donde se encuentre en el momento del incremento, con el tope del valor del año 10.

Los valores entre tramos se realizarán de manera proporcional.

Los valores de EBITDA son valorados en el perímetro de la actividad de cementos a nivel de País, (cada año se dará información detallada de su cálculo y de los valores correspondientes al mismo).

TABLA INCREMENTO ABG- PERSONAL NOMINA 1 Y 4		
EBITDA	Incremento fijo	% Incremento
< 25 M	0,00 €	0,00%
≥ 25M	400,00 €	0,50%
≥ 30M	400,00 €	1,50%
≥ 35 M	400,00 €	1,50%
≥ 40 M	400,00 €	1,50%
≥ 55 M	400,00 €	2,25%
≥ 60 M	400,00 €	2,75%



En caso de variación del perímetro de la actividad de cemento ya sea por compra o venta de activos industriales, las partes se comprometen a través de la Comisión de seguimiento a la fijación de las nuevas cifras aplicables conforme al nuevo perímetro de la actividad de cemento del País.

Las tablas salariales anexas al Convenio Colectivo, quedarán congeladas durante la vigencia del mismo esto es para los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

Asimismo, se establecen los siguientes pagos, que serán abonados en un concepto de convenio.

400,00 €uros para el año 2022 no regularizable con el incremento final.  
400,00 €uros para el año 2023 no regularizable con el incremento final.  
400,00 €uros para el año 2024 no regularizable con el incremento final.

De manera excepcional y para compensar el esfuerzo de los trabajadores se abonará la cantidad de 400,00 euros por el año 2021.

Estas cantidades serán abonadas:

Para el año 2021 y 2022 en la nómina siguiente a la firma del A.B.G.  
Para el año 2023 y 2024 en la nómina del mes de marzo del año en curso.

Asimismo, se acuerda que, durante los años 2022, 2023 y 2024 si el porcentaje de Incremento vinculado al EBITDA no fuera superior al tramo correspondiente a 30M, se concederán como mínimo 200,00 euros adicionales a las cantidades anteriormente detalladas a incluir en el complemento personal no pensionable, ni compensable ni absorbible, quedando consolidados en dicho complemento.

Estas cantidades adicionales se pagarán en la nómina del mes de marzo.

Se establece que todas las categorías establecidas en el Convenio Colectivo, percibirán un bruto mínimo recogido en el Acuerdo sectorial del Convenio de Vacíos, entre percepciones fijas y variables, ajustándose a final de año si hubiera posibles diferencias como pago único.

Artículo décimo séptimo. - Grupos, Niveles y Tablas salariales mínimas  
Como procedimiento gestionado desde el departamento de Recursos Humanos, para cada cambio de puesto, promoción o función, se aplicará el siguiente criterio:

- Si la persona tiene más de 10 años desde la fecha de alta en la Empresa se le asignará el salario mínimo inmediatamente superior al salario que tiene para el momento del cambio, como mínimo el salario aplicable será el del octavo año del nuevo puesto y después se le seguirán aplicando los aumentos bianuales.
- Si la persona tiene menos de 10 años desde la fecha de alta en la empresa, se le asignará el salario mínimo inmediatamente superior al salario que tiene para el momento del cambio y después se le seguirán aplicando los aumentos bianuales.



En ambos casos se revisará que no se produzca una pérdida salarial, comparando las diferentes subidas que se producirían en el antiguo puesto con las subidas del nuevo puesto, siendo estas últimas superiores.

**Artículo décimo octavo. - Premio Antigüedad Consolidada**

Desde diciembre de 2012 este premio se consolidó como derecho adquirido, manteniéndose el cálculo y las variaciones hasta el final de la vida laboral para todo el personal de alta en la Sociedad Lafarge Cementos S.A.U. a 31 de diciembre de 2012, no devengando cantidad alguna por este concepto el personal de nueva incorporación a la empresa a partir del 1 de enero de 2013, independientemente de la antigüedad reconocida.

Se devengarán los siguientes premios:

- Dos bienios de un 5 por 100 cada uno
- Quinquenios de un 7 por 100 cada uno

El porcentaje total acumulado no podrá rebasar el tope de 50 x 100

**Artículo décimo noveno. - Ayuda Economato**

Se establece una ayuda de Economato de 464,54 euros brutos anuales, pagadera en el mes de febrero para todo el personal de plantilla de los centros productivos.

**Artículo vigésimo. - Prima Participación en Resultados**

Se establece que la prima de participación en resultados, en función de las toneladas de cemento gris vendidas en el año anterior, de conformidad con la siguiente tabla:

Toneladas Vendidas Año

Desde	Hasta	Euros / Año
3.100.000	3.199.999	335,67
3.200.000	3.299.999	350,93
3.300.000	3.399.999	366,17
3.400.000	3.499.999	381,44
3.500.000	3.599.999	396,7
3.600.000	3.699.999	411,96
3.700.000	3.799.999	427,21
3.800.000	3.899.999	441,91
3.900.000	3.999.999	457,73
4.000.000	4.099.999	472,99
4.100.000	Sin límite	488,24

Esta prima se pagará, a todo el personal de plantilla perteneciente a las nóminas 1, 2 y 4, en el mes de abril de cada año de vigencia.

**Artículo vigésimo primero. - Ayuda Escolar y de Estudios**

Se establecen las siguientes Ayudas escolares para los hijos de empleados desde la fecha de nacimiento y hasta el curso escolar en que el alumno cumpla los 18 años de edad.





De 0/3 años	552,76 €	€/año
De 4/6 años	552,76 €	€/año
De 7/9 años	614,39 €	€/año
De 10/14 años	737,14 €	€/año
De 15/18 años	737,14 €	€/año

El primer tramo de la ayuda escolar podrá ser sustituida por una Ayuda Guardería, de un importe máximo anual (prorrataada el primer año desde la fecha de nacimiento) de 1.435,27 €, durante la vigencia de este Convenio Colectivo previa la presentación de la justificación del gasto incurrido. Si el niño o niña no asiste a la guardería y se contrata a alguien para su cuidado en casa, se concederá la ayuda siempre y cuando dicha persona esté dada de alta en la seguridad social para tal fin. Esta ayuda será sustitutiva de la que corresponde por edad, y cesará prorrateada en el mes en que se inicie la enseñanza obligatoria, y pase a cobrar la cantidad señalada en el segundo tramo de edad.

Para mayores de 18 años y hasta 21, que estén cursando estudios oficiales, se establece una ayuda de estudios de 737,14 €/año (previa justificación de estudios).

Asimismo se concederá una ayuda para estudios no oficiales, para promocionar la incorporación al mercado laboral (estudios de peluquería, policía, bombero, estética, etc.), previa justificación de los estudios que se cursen, se pagará un máximo de 1.200 euros brutos por todas las formaciones realizadas en el año, hasta la obtención de la acreditación necesaria para acceder a una profesión, la ayuda se limitará a una sola profesión (o todo lo relacionado con la misma), el límite temporal de dicha ayuda será de 4 años, pudiendo ser estos alternos.

Una vez firmado el Convenio Colectivo, se regularizará el pago de ayudas para estudios no oficiales y ayuda extraescolar por este mismo concepto, del año 2021/2022 hasta el 31 de marzo de 2023.

Como excepción a la ayuda de estudios superiores o estudios no oficiales, quedarán excluidos de las mismas las matrículas que están becadas o bonificadas por cualquier motivo, en el importe que esté bonificado o becado.

Se establecen las siguientes Ayudas escolares para los hijos de empleados que cursen estudios medios y superiores:

Se consideran estudios medios y superiores el acceso a la Universidad, es decir, aquellos estudios que se cursan en Escuelas y Facultades Universitarias.

La Empresa subvencionará estos estudios con el 100 % de los gastos de la matrícula oficial, sin tener en cuenta las posibles deducciones por rendimiento o circunstancias familiares, que se elevarán a bruto con el % de IRPF que en cada caso corresponda.

Esta subvención se aplicará con las siguientes limitaciones:

- a) El ámbito temporal de esta ayuda se establece por años académicos completos, para la formación superior inicial comenzada, para el caso de iniciar una segunda formación



superior, necesitará la aprobación de Recursos Humanos, y en todo caso hasta el curso académico en que la hija / hijo cumpla los 26 años de edad. Para obtener la subvención la primera vez, será obligatorio el haberse matriculado de todo el primer curso de la carrera de que se trate.

b) Si la inquietud y las capacidades del estudiante le permiten estudiar una segunda carrera, el empleado solicitará a la Dirección de Recursos Humanos la subvención, quien la analizará caso por caso, y siempre que la edad sea inferior a los 26 años fijados en el punto anterior.

c) En ningún caso tendrán derecho a la subvención las matrículas de cursos repetidos.

d) Este derecho se mantendrá siempre que la hija / hijo no abandone la unidad familiar de la empleada / empleado (excepto en casos de separación o divorcio, cuando dependa del empleado la manutención) y en aquellos casos en los que la hija / hijo no tengan un trabajo fijo con una remuneración mínima inferior a 1.000 Euros brutos/ mensuales, ya sea a jornada completa o jornada parcial, para lo cual será requisito imprescindible la presentación de una declaración jurada por parte de la trabajadora / trabajador recogiendo este hecho.

e) 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.

f) 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, y la cuantía de la citada subvención nunca podrá ser superior a la matrícula oficial de un año universitario en una Universidad Pública.

g) Para percibir esta subvención será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula y tendrán hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente.

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

i) Tendrán derecho a percibir esta ayuda los hijos/as de los empleados que causen baja en la empresa por invalidez, jubilación o fallecidos en activo.

j) Como excepción a la ayuda de estudios superiores o estudios no oficiales, quedarán excluidos de las mismas las matrículas que están becadas o bonificadas por cualquier motivo, en el importe que esté bonificado o becado.

Para despejar dudas que pudieran crearse a la hora de aplicar esta ayuda, se estará en lo dispuesto en la página web del Ministerio de Universidades u organismo que lo sustituya de conformidad con el siguiente enlace web <https://www.educacion.gob.es/ruct/consultaestudios?actual=estudios> o el enlace que lo sustituya . Siguiendo su desarrollo, la ayuda para estudios superiores de la que se habla



en este apartado se refiere exclusivamente a las enseñanzas de Grado y Máster que se describen a continuación.

**Enseñanzas de Grado.**

1. Las enseñanzas de Grado tienen como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general, en una o varias disciplinas, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional.
2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Graduado o Graduada.

**Enseñanzas de Máster.**

1. Las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.
2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Máster Universitario.

**Ayuda de Estudio para empleadas/ empleados:**

Se otorgará una ayuda de estudios a la empleada/o, que tenga la condición de fijo en la empresa, como consecuencia de la matriculación oficial en el centro y/o Universidad, previa justificación del coste y pago de la matrícula, de tal forma que la ayuda retribuirá únicamente el coste que al empleado le supone la matriculación sin tener en cuenta las posibles deducciones por rendimiento o circunstancias familiares, que se elevarán a bruto con el % de IRPF que en cada caso corresponda, quedarán excluidos de las mismas las matrículas que están becadas o bonificadas por cualquier motivo, en el importe que esté bonificado o becado.

Esta justificación de estudios y pago de los mismos, tendrá plazo para presentarse hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente.

En estos casos, Recursos Humanos analizará y aprobará los estudios que puedan ser de aplicación y estén relacionados con la actividad de la Empresa y/o función desempeñada o plan de desarrollo.

Para los empleados que tengan la condición de fijo en la empresa y que cursen estudios oficiales, se establece una ayuda económica adicional para la compra de material de libros y material específico electrónico necesario para los estudios a realizar. Para su pago deberán aportarse los justificantes del gasto incurrido donde conste el nombre del empleado que se destine la ayuda y se subvencionará como máximo la cantidad de 500 euros por empleado.

Para el caso de ayuda de estudios por idiomas se estará a lo dispuesto en la relación de centros oficiales de idiomas establecido en el siguiente enlace web <https://educagob.educacionyfp.gob.es/ensenanzas/idiomas/donde-estudiar.html> o el enlace que lo sustituya.

**Ayuda Adicional de Estudios (o ayuda extra de estudios para hijos/as de empleadas/os).**

De manera adicional a las ayudas de estudios, para completar las necesidades económicas que se generan con los mismos. Existirán dos tramos de ayudas:



- Para hijas / hijos de hasta el curso escolar que cumpla los 18 años, se pagará una cantidad de 500 euros anuales brutos (con justificante)
- Para hijas / hijos desde el curso escolar que cumpla los 19 años y hasta curso escolar que cumpla los 26 años, se pagará una cantidad de 400 euros brutos (Sin justificante).

Esta ayuda extraescolar deberá ser solicitada mediante su justificación de estudios realizados y pago de los mismos, tendrá plazo para presentarse hasta el 31 de enero del año siguiente al mes de matriculación y será incluido en la nómina del mes siguiente en que se presente.

Tendrán derecho a percibir esta ayuda los hijos/as de los empleados que causen baja en la empresa por invalidez, jubilación o fallecidos en activo.

Si en los convenios de centro existen cantidades más beneficiosas se respetarán las mismas como derecho adquirido.

Todos los conceptos no pagados sobre ayuda de estudios hasta la firma del presente Convenio Colectivo se abonarán según lo estipulado en el anterior Convenio Colectivo (matrículas becadas, así como familia numerosa, no abonadas).

Artículo vigésimo segundo. - Gratificación Extraordinaria de Navidad (Lotes de Navidad y Juguetes)

De conformidad con el redactado de los convenios de centro se abonará como gratificación extraordinaria de Navidad. PENSIONABLE, la cantidad de 595,65 euros, pagadera en la nómina del mes de diciembre de cada año.

Artículo vigésimo tercero. - Premio Fidelidad

Se pagará en la nómina del mes de mayo a las personas que lo devengaron en el año anterior.

El valor unitario se obtiene aplicando la siguiente fórmula

$$V = 110 \times ABG/100 \times 1,15$$

ABG = índice de actualización acumulado, calculado aplicando los sucesivos incrementos salariales pactados en ABG, con base 100 en 2008.

1,15 = 15 % como compensación fiscal

Para los años de vigencia del presente ABG, el valor de la acción será de 137,27 €, y las cantidades a pagar según los años de alta serán los reflejados en la siguiente tabla:

Años alta - Nº Acc	Importe total (€/año)
10 años – 4 acc	549,08 €
15 años – 6 acc	823,62 €
20 años – 8 acc	1.098,16 €
25 años – 10 acc	1.372,70 €



30 años – 12 acc	1.647,24 €
35 años – 14 acc	1.921,79 €
40 años – 20 acc	2.745,41 €
45 años – 20 acc	2.745,41 €
50 años – 20 acc	2.745,41 €

Artículo vigésimo cuarto. - Premios varios

Se pagarán por los siguientes conceptos las cantidades reflejadas a continuación, previa justificación de los mismos.

A efectos del derecho al cobro del premio correspondiente, se asemeja

- a) Adopción legal, con nacimiento de hijo natural,
- b) Unión de parejas legalmente constituidas, con nupcialidad,
- c) Celebraciones, religiosas o no, sustitutivas de la primera comunión, con Primera Comunión.

Natalidad	525,77 € por niño
Primera Comunión	81,27 € por niño
Nupcialidad	177,84 €

En el caso de existir matrimonios o parejas legalmente constituidas en la fábrica, percibirán dichos premios los dos miembros del matrimonio/pareja de hecho.

Artículo Vigésimo quinto. - Gratificación extraordinaria de Beneficios Consolidada

La retribución de beneficios pasará a denominarse gratificación extraordinaria de beneficios consolidada. Esta retribución será PENSIONABLE. Continuará con la forma actual de las variaciones hasta el final de la vida laboral de todas las trabajadoras y trabajadores que se encontraban en alta en la empresa a 16 de abril de 2015, no devengando cantidad alguna por este concepto el personal de nueva incorporación a la empresa a partir del 17 de abril de 2015, independientemente de la antigüedad reconocida. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las cantidades a pagar son las que se determinan en la tabla siguiente:

Años de alta	Importe total (€/año)
0 a 2	758,57 €
2 a 4	796,51 €
4 a 9	834,39 €
9 a 14	887,53 €
14 a 19	940,62 €
19 a 24	993,71 €
24 a 29	1.046,82 €
29 a 34	1.099,91 €
34 en adelante	1.135,78 €

Se abonará en el mes de diciembre.



**Artículo Vigésimo sexto. - Prima de Medioambiente y Sostenibilidad**

Se fijarán criterios para mejorar en todo lo posible la aplicación actual en estas materias, incrementando los presupuestos actuales si fuese necesario.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en los centros productivos, y para el personal de nómina 1, 2 y 4, se cobrará una prima de 850,00 € en concepto de prima de medio ambiente y sostenibilidad, que se abonará en el mes de julio.

En cuanto a la utilización de residuos, se comunicará a los comités de cada centro los tipos de residuos que se utilicen, con las características y toneladas aprobadas por los organismos competentes en cada Comunidad.

**Artículo vigésimo séptimo. - Complemento Fiestas Abonables**

Para el personal que tenga que trabajar en el tercer turno (de noche) del 24 y 31 de diciembre y el primer y segundo turno (mañana y de tarde) del 25 de diciembre y 01 de enero, así como los tres turnos (mañana, tarde y noche) de San José, cobrarán un complemento de 250 euros brutos. También percibirá este complemento el personal de disponibilidad y cualquier otro personal que trabaje en las fechas anteriormente indicadas.

Cuando se realicen 12 horas se abonará la parte proporcional del complemento de fiesta correspondiente a las 4 horas.

Para el personal que tenga que trabajar en planta el tercer turno (de noche) del 24 y 31 de diciembre, así como para el segundo turno (tarde) del día 25 de diciembre, la empresa pondrá a su disposición una comida/cena en fábrica, según corresponda.

**Artículo vigésimo octavo. - Plus Comida**

Para el personal que por circunstancias de trabajo tenga que prolongar su jornada ordinaria en 4 horas, tendrá derecho a una hora para comer, la cual computará como tiempo efectivo de trabajo siempre que se coma dentro del centro de trabajo. En el caso de comer fuera del centro, se dispondrá también de un tiempo máximo de una hora y computará como tiempo efectivo de trabajo.

El trabajador que se encuentre en estas circunstancias podrá elegir entre percibir un plus de comida de 15 euros brutos/día o comer el menú diario en el restaurante concertado por la empresa.

**Artículo vigésimo noveno. - Plus cambio de horario laboral**

Se podrá modificar el horario de la jornada laboral del personal, con un preaviso de 5 días. Cuando no se preavise en el plazo de 5 días, se abonará un plus de cambio de jornada por un importe de 35 euros con un máximo de 175 euros.

Este plus no aplica al personal que esté adscrito al turno rotativo (mañana, tarde y noche) de fabricación.

**Artículo trigésimo. - Desplazamiento a canteras**

En el caso de que el personal de fábrica tenga que trasladarse a alguna de las canteras o viceversa por necesidades de la empresa, enfermedad o causas similares, si la empresa no le proporciona medio de transporte, podrá usar el vehículo propio, abonándose en este caso el pago de 25 km por viaje realizado (ida y vuelta) en función del vehículo que use



y las normas que rijan sobre el particular. Quedan igualmente afectados por lo anterior, los trabajadores que por enfermedad o causas similares sean trasladados a prestar sus servicios en la cantera, salvo pacto en contrario.

Se le abonará estos kilómetros o parte proporcional cuando el trabajador con motivo del traslado, la distancia entre su vivienda en el momento del traslado y el puesto de trabajo nuevo sea superior a su vivienda en el momento del traslado y el antiguo puesto.

Cuando el personal de fábrica sea desplazado a trabajar en la cantera, se incorporará en la misma, al comienzo de su horario.

#### Artículo trigésimo primero. - Prima de Salud y Seguridad

La prima de seguridad permite recompensar a los trabajadores de Holcim España que realicen de forma activa una labor preventiva en los aspectos de Salud y Seguridad, Los objetivos por participar activamente y los premios a las personas o grupo de personas más destacadas amparadas por el personal de nómina 1, 2 y 4 de este Convenio Colectivo es conseguir CERO ACCIDENTES en nuestros centros de trabajo, y pretendiendo conceder una compensación económica por el esfuerzo realizado para su consecución.

Se anexará el cuadro de anexos del Acuerdo Base General (ABG).

Las cantidades a pagar por alcanzar el 100% de los objetivos marcados en el documento anexo serán:

Personal nomina 1, 2 y 4 de la Fábrica: 2.100 euros.

Esta prima se pagará en función de la consecución de objetivos y por las cantidades anteriormente definidas.

Para el personal de la Fábrica, se pagará la cantidad de 250 € al trimestre, y una cantidad adicional en la nómina del mes de julio de un importe de 800 euros, todas ellas como cantidades a cuenta y el resto hasta el total de la prima anual que haya obtenido en función de los objetivos conseguidos por cada trabajador, en el mes de enero del año siguiente.

#### Artículo trigésimo segundo. - Trabajos de mayo o menor categoría

El personal que por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles tenga que desempeñar trabajos que no sean de su categoría profesional o nivel, percibirá sin modificación alguna, el salario que venía percibiendo. Si el puesto de trabajo asignado tuviera una categoría superior, se le abonarán las percepciones correspondientes a dicha categoría o nivel.

Una vez transcurridos 60 días ininterrumpidos, con las excepciones de sustitución por incapacidad temporal transitoria, permisos, vacaciones o excedencias en un puesto de categoría superior, se le reconocerá automáticamente dicha categoría sin perjuicio de que deba seguir desempeñando los trabajos de la categoría anterior. Estas excepciones quedarán suprimidas si el periodo de sustitución excede de 6 meses ininterrumpidos.

#### Artículo trigésimo tercero. - Ropa de trabajo y aseo

La empresa garantizará a todo el personal de plantilla, la ropa de trabajo y los equipos de protección individual e higiene que la Comisión de Seguridad determine en cada momento durante la vigencia del presente convenio colectivo.



La empresa pone también a disposición de los/as empleados/as el servicio de lavandería como mínimo una vez a la semana.

Artículo trigésimo cuarto. - Complemento de Incapacidad Temporal por Enfermedad o Accidente laboral

Se complementará por parte de la empresa el 100% de los salarios percibidos por el trabajador de aquellos conceptos que tengan la consideración de fijos, tales como Salario Base, Complementos Personales, Antigüedad, Plus Variable Circunstancial, así como aquellos pluses / primas que sean pensionables y pluses vinculados al turno rotativo de fabricación, además del plus adpersonam para aquellos trabajadores que lo perciban por hacer jornada rotativa de tarde.

En todo caso no se complementarán aquellos conceptos que tengan su origen variable como consecuencia de la compensación de su trabajo fuera de jornada laboral, tales como horas extras, disponibilidad, comidas, kilómetros, etc.

En caso de discrepancia se analizará dentro de la Comisión de seguimiento del Convenio Colectivo.

Artículo trigésimo quinto. - Retribuciones vacaciones

Para el cálculo de las retribuciones durante el período de vacaciones se tendrá en cuenta la remuneración normal.

Artículo trigésimo sexto. - De los valores salariales

Todos los valores salariales establecidos en este Convenio Colectivo se entienden referidos a la jornada establecida en el artículo referido a la Jornada Laboral.

### Capítulo III: Jornada Laboral

Artículo trigésimo séptimo. - Jornada laboral

La jornada ordinaria será de 1.752 horas anuales con efectos de 1 de enero de 2023, en la fábrica de Sagunto durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Una vez finalizado el periodo de vigencia, es decir el 1 de enero de 2025 la jornada ordinaria será de 1.736 horas anuales en la fábrica de Sagunto, salvo pacto en contrario entre ambas partes.

Los calendarios laborales serán elaborados antes del 1 de diciembre del año anterior.

Con el objetivo de compensar el aumento de jornada anual con respecto a la anterior (16 horas anuales), se abonará un bonus de 400,00 euros a pagar en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, es decir 2022, 2023 y 2024, a todo el personal que se encuentre en alta en el momento del pago y sea plantilla fija de los centros afectados por el ABG. El personal que esté contratado temporalmente y que se encuentre en alta en la empresa en el momento del pago, recibirán la misma cantidad en función a la parte proporcional del tiempo trabajado en el año.

El citado bonus se pagará en la nómina del mes de febrero del año en curso, el personal de carácter temporal se regularizará en el mes de diciembre del año en curso.





La anualidad correspondiente al año 2022 se pagará en la siguiente nómina del mes de la firma del Acuerdo Base General (ABG).

Se distinguen los siguientes tipos de horarios:

- Jornada continuada. Turno central. - El horario fijado es de 7.00 a 15.00 horas.
- Jornada continuada. Turno rotativo semanal. -
  - a) Para la báscula y expediciones, el horario fijado es rotativo semanal de mañana y tarde (de 6.00 a 14.00 horas y de 14.00 a 22.00 horas).
  - b) En mantenimiento habrá un equipo definido por la Dirección de la Empresa que según necesidades productivas y/u organizativas de la planta, y de manera rotatoria, realizarán un turno de tarde de 14.00 a 22.00 horas. Ante ausencias siempre habrá una persona de tarde.
  - c) En el equipo del laboratorio habrá un integrante que de manera rotatoria realizará un turno de tarde de 14.00 a 22.00 horas. Ante ausencias siempre habrá una persona de tarde.
  - d) El personal encargado de la descarga de AFR's realizará el siguiente horario: Turno 1, de Lunes a Viernes de 7.00 a 15.00 horas y Turno 2, de Martes a Viernes de 10.00 a 14.00 horas y de 15.00 a 19.00 horas y Sábados de 7.00 a 15.00 horas.
- Jornada continuada. Turno rotativo. - La jornada de 1.752 horas de trabajo efectivo anual en el turno rotativo se distribuyen, como normal general, en 6 días de trabajo y 4 días de descanso según cuadrante anexo I con la actualización correspondiente de los festivos de Semana Santa mientras que el resto de días festivos son los fijados en calendario. Para el cálculo de esta jornada efectiva anual de 1.752 horas están contempladas las horas trabajadas, así como los días de descanso asociados a los festivos, relevo y bocadillo.

Los horarios establecidos de forma rotativa son; Mañana de 6.00 a 14.00 horas, Tarde de 14.00 a 22.00 horas y Noche de 22.00 a 6.00 horas.

El sexto turno, denominado "corretornos", cuando no esté cubriendo el turno, hará una jornada continuada de mañana de 6.00 a 14.00 horas y estará a disposición del departamento de producción para atender las necesidades de la fábrica y los trabajos planificados del día.

Para el personal de mantenimiento y laboratorio que a fecha 01.09.2023 sea plantilla fija en la fábrica de Sagunto y pase a realizar el turno rotativo de tarde (de 14.00 a 22.00 horas), percibirá un Plus Adpersonam no compensable ni absorbible de 200 euros brutos mensuales. En el caso de que esta situación se retraiga y dicho personal deje de estar en turno de tarde, dejará de percibir dicho Plus Adpersonam.

Durante la jornada continuada de 8 horas, se descansará media hora que computará como tiempo efectivo de trabajo. El descanso por bocadillo se realizará en los siguientes intervalos de referencia, pudiéndose hacer efectivo en cualquier otro horario y dependencia, según necesidades organizativas o necesidades del trabajador; De 09.00 a 09.30 horas, de 18.00 a 18.30 horas y de 02.00 a 02.30 horas.

La flexibilidad horaria a la entrada y salida de una hora se solicitará a la dirección de la empresa y si las necesidades organizativas y productivas de la fábrica lo permiten y el puesto de trabajo es susceptible de la misma, se autorizará con el visto bueno de RRHH.



Artículo trigésimo octavo. - Vacaciones

El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 25 días laborables, contabilizándose de lunes a viernes.

El plan de vacaciones se fijará de acuerdo con las necesidades de la fábrica, procurando atender los deseos de cada trabajador. Y estarán comprendidas entre el 15 de abril y el 15 de octubre, salvo deseo expreso del propio trabajador.

Para el personal de turno rotativo, quienes tendrán los 25 días de vacaciones laborables marcados como “V” en el calendario pactado entre la dirección de la empresa y la RLT, y en un periodo comprendido entre abril y septiembre. Se establece para el colectivo del turno rotativo un mínimo de 16 días de vacaciones a respetar; dos ciclos de 6 días más 4 días de descanso.

Artículo trigésimo noveno. - Trabajo en remoto o Teletrabajo

El trabajo en remoto/teletrabajo afectará a aquellos puestos de trabajo que puedan cumplir sus funciones al 100% de manera remota, y para casos especiales se estudiarán por parte de la Dirección de Recursos Humanos en cada fábrica.

El objeto, condiciones, duración y reversibilidad, lugar de realización, otras condiciones y derechos, así como los medios y facilidades de este Trabajo en Remoto/Teletrabajo se ajustarán a lo establecido en el Acuerdo Base General (ABG).

Artículo cuadragésimo. - Permisos y licencias

Descansos: Los descansos serán los definidos en el calendario laboral oficial de cada uno de los años. El personal de turno definirá su propio calendario.

Fiestas: Serán las definidas en el Calendario Laboral y de Fiestas que publica anualmente la Delegación Provincial de Trabajo.

Permisos: Se establecen los siguientes permisos y licencias retribuidas hasta parientes de Primer y Segundo Grado de Consanguinidad o Afinidad:

- Línea del/a Trabajador/a: Abuelos, padres, hermanos de padres, hermanos y sus cónyuges, hijos y sus cónyuges, nietos.
- Línea Cónyuge del Trabajador: Abuelos, padres, hermanos.

a) 5 días naturales en los casos de enfermedad grave (con hospitalización) o fallecimiento (primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad), y si es fuera de la provincia de residencia 6 días naturales.

b) en los casos de matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador o de su cónyuge, se concederá como permiso retribuido el día de la ceremonia, y si es fuera de la provincia de residencia también el día siguiente.

c) en los casos de Primera Comuni3n o Bautizo de hijos o nietos, se concederá como permiso retribuido el día de la ceremonia, y si es fuera de la provincia de residencia también el día siguiente.



- d) 15 días naturales en caso del matrimonio o unión de parejas legalmente constituidas del empleado o empleada.
- e) 2 días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, y si es fuera de la provincia de residencia 4 días naturales.
- f) 1 día laborable por traslado del domicilio habitual.
- g) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
- h) por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de pruebas o visitas médicas, siempre que estas no se puedan realizar fuera del horario laboral, previa justificación.
- j) Después del parto, y durante los 9 meses siguientes, el trabajador o persona quien ejerza ese derecho, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo por lactancia, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituir por una reducción de ½ hora de su jornada laboral.
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mita de la duración de aquella.
- l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

En lo no previsto se estará a lo así dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### Artículo cuadragésimo primero. - Horas extras

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los valores que se establezcan.

La representación de los trabajadores, conscientes de la necesidad de funcionamiento de la empresa y de acuerdo con ésta, accede a la realización de las horas extras por todas las personas trabajadoras hasta un máximo de 80 horas anuales si son retribuidas.

A los efectos del tope de 80 horas anuales, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, detallados en los puntos anteriores, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.



Así pues, se establece la obligatoriedad para los siguientes supuestos:

Todas las de carácter catastrófico.  
Tareas para garantizar la protección física de la persona.

La compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será la establecida de conformidad con la siguiente fórmula, se anexará el valor de las horas extraordinarias en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo:

Jornada Ordinaria: cálculo valor Hora Extraordinaria:

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,50$$

Jornada fines de semana y festivo: cálculo valor Hora Extraordinaria:

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,75$$

La compensación en descanso será:  
Hora extra trabajada en jornada ordinaria \* 1,50  
Hora extra trabajada en festivo o en fin de semana \* 1,75

Artículo cuadragésimo segundo. - Flexibilidad de la jornada  
Para su utilización únicamente en Paro de hornos y paros de molinos programados

Se acuerda una flexibilidad de la jornada de 190 horas anuales, incluyendo fines de semana y festivos y hasta un máximo de jornada diaria de 12 horas.

El preaviso será de cinco días indicando el día y la hora de trabajo.

Esta flexibilidad sustituye a la distribución irregular de la jornada a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores.

Compensaciones:

- Para los fines de semana y festivos, además de la compensación de 1 hora de descanso correspondiente de 1 hora trabajada en modalidad de flexibilidad, se abonará un plus flexibilidad por una cantidad establecida de 90,00 € / jornada de flexibilidad realizada. El fin de semana comienza el sábado a las 00:00 y termina el domingo a las 24:00 horas
- Plus nocturnidad. Para las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas de 4,00 € / hora nocturna realizada.

Los fines de semana máximo a utilizar por este concepto no podrán superar los 6 en el año natural para atender el paro mayor (1 paro al año) y el paro menor de hornos y molinos (1 paro al año).



Las primeras 8 horas realizadas en jornada de flexibilidad, serán consideradas como horas ordinarias en el conjunto del departamento, rotando los miembros del mismo y no coincidiendo en el mismo fin de semana.

Las siguientes horas tendrán la consideración de horas extraordinarias, hasta el límite de 4 (estas horas no computarán como horas extras, independientemente de su retribución como las mismas), si estas horas son realizadas en jornada ordinaria, se compensarán al precio y descanso establecido en el valor de hora ordinaria. Si las horas son realizadas en fin de semana o festivo se compensarán al precio y descanso establecido en el valor de hora festiva.

Las horas de descanso provenientes de horas realizadas por la flexibilidad de jornada se recuperarán en los siguientes 4 meses, este descanso será consensuado entre el jefe y el empleado (preferentemente en jornadas completas a petición del empleado), en caso de no acuerdo entre ambos decidirá la Dirección de Recursos Humanos.

#### Artículo cuadragésimo tercero. - Prolongaciones de jornada

##### A) Bolsa de horas:

Con el objetivo de atender las siguientes circunstancias

Tareas para garantizar la protección física de las personas.

Tareas de mantenimiento para averías que paren el horno. molinos o la expedición.

Requisitos legales medioambientales.

Tareas para garantizar la calidad del proceso productivo.

Se crea una bolsa de 40 horas anuales en jornada ordinaria de obligado cumplimiento y que supongan una prolongación de la jornada, esta bolsa de horas será abonada en la nómina siguiente de su realización y podrán ser compensadas con descansos según decisión del trabajador.

La compensación de las mismas será de conformidad a la siguiente fórmula: (se anexará el valor a las tablas salariales del ABG)

$$\frac{\text{Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10)}}{1.752 \text{ horas (jornada anual convenio)}} = \text{Valor hora} * 1,50$$

Hora descanso = hora trabajada \* 1,50

Este punto no afectará al personal de turno rotativo de fabricación.

##### B) Prolongaciones en jornada ordinaria:

Para el personal con funciones necesarias para una reanudación o continuación del proceso productivo podrá prolongarse la jornada. Este tiempo prolongado no computará como horas extras, independientemente de su retribución como las mismas. (máximo 4 horas al día).

Las realizaciones de dichas horas tendrán el carácter de voluntarias por parte del empleado.



Las primeras 40 horas se tomarán como bolsa de horas anteriormente mencionadas, excepto para el turno rotativo de fabricación que tal bolsa no es de aplicación.

Las causas que contemplará la prolongación de jornada ordinaria:

- Tareas para garantizar la protección física de la persona.
- Tareas de mantenimiento para averías que paran el horno. molinos o la expedición.
- Requisitos legales medioambientales.
- Sustituciones del turno de fabricación para garantizar el proceso productivo.
- Tareas para garantizar la calidad del proceso productivo.

La compensación de estas horas será:

- Descanso 1 hora trabajada = 1,50 hora de descanso.
- Abono de la hora realizada de conformidad con la siguiente fórmula (se anejará el valor a las tablas salariales del ABG)

Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora\* 1,50  
1.752 horas (jornada anual convenio)

- Plus nocturnidad: Las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas de 4,00 € / hora nocturna realizada.

El descanso o cobro se acordará conjuntamente entre el jefe y el empleado (previo a su realización, cuando esto sea posible), en caso de no acuerdo entre ambos decidirá la Dirección de Recursos Humanos.

C) Atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria incluyendo fines de semana y festivos:

Estará afectado el personal con funciones necesarias para una reanudación o continuación del proceso productivo. Este tiempo de atención de urgencias no computará como horas extras a efectos de cómputo de las 80 horas extras, independientemente de su retribución como las mismas. (máximo 12 horas día)

Las causas que contemplarán la atención de urgencias finalizada la jornada ordinaria incluyendo fines de semana y festivos son las siguientes:

- Tareas para garantizar la protección física de la persona.
- Tareas de mantenimiento para averías que paran el horno. molinos o la expedición.
- Requisitos legales medioambientales.
- Tareas para garantizar la calidad del proceso productivo.

La atención a urgencias de fines de semana y festivos para el departamento de mantenimiento estará conformada por un equipo de mantenimiento mecánico y por un equipo de mantenimiento eléctrico, según cuadrante de disponibilidad definido en el departamento antes del 01 de diciembre del año anterior de su puesta en marcha y tales horas a realizar por el/la empleado/a, son de obligado cumplimiento.



El horario de disponibilidad de los fines de semana comienza el sábado a las 00.00 horas y acaba el domingo a las 24.00 horas.

Para el equipo del laboratorio la disponibilidad será definida según cuadrante por el departamento de calidad antes del 01 de diciembre del año anterior de su puesta en marcha y tendrán una duración semanal, es decir, comienza el viernes a las 22.00 horas y finaliza el viernes de la semana siguiente a las 7.00 horas. Estas horas a realizar por el/la empleado/a, son de obligado cumplimiento.

Compensaciones:

- Plus de disponibilidad de 80 euros/día en fin de semana/festivo.
- Llamada a domicilio sin desplazamiento a fábrica de 35 euros/llamada. Con un máximo de 2 llamadas por día de disponibilidad, ya que si hay más de esta cantidad de llamadas se entiende que se deberá acudir a fábrica.
- Horas Extras Festivas (dentro del apartado de atención a urgencias en fin de semana y festivos) para las horas presenciales en fábrica. Y se cobrará un mínimo de 2 horas por la asistencia al centro de trabajo. La decisión de cobrar o descansar es del empleado, dado el carácter obligatorio de su realización.
- Plus de nocturnidad de 4 euros/horas para las horas realizadas entre las 22.00 y las 06.00 horas.
- Para el personal que a la firma del Acuerdo del Convenio Colectivo de 20 de septiembre de 2023 venía realizando dentro del anterior sistema de trabajo las denominadas guardias (conforme al listado anexo al acuerdo), se establece que:
  - Si a final del año natural completo, el empleado no alcanzara la cantidad anual de 2.500 euros brutos por los conceptos de Horas Extras Festivas y Días de Disponibilidad (dentro del apartado de atención a urgencias en fin de semana y festivos) planificadas en cuadrante a principio de año, se le ajustará un importe equivalente a la diferencia hasta la cantidad señalada anteriormente. Este importe no se ajustará en los casos de que el empleado no cumpla con los días de cuadrante señalados a principio de año (IT, etc.). Y no afecta si el/la empleado/a recupera las guardias incumplidas.
  - Como derecho adquirido, se mantendrán las cantidades económicas pactadas en el Acuerdo de Guardias de 01 de marzo de 2014.
- Para el personal del laboratorio que pertenece al cuadrante de disponibilidad dispondrá de un día de descanso por cada disponibilidad de semana realizada.

En el caso de verse reducidos los equipos de disponibilidad en más de un 25% de sus integrantes por necesidades organizativas y/o productivas o bien por procesos de IT de larga duración, la Comisión Mixta se reunirá en el menor tiempo posible para buscar soluciones organizativas.

El personal del área de Expediciones, Carga de Clinker y Servicios Generales que venía disfrutando del plus de turnicidad (se anexa listado) pasará a percibir un pago a cuenta de 200 euros brutos mensuales por la obligatoriedad de asistir, con un preaviso mínimo de 48 horas, a 8 jornadas completas de trabajo para atender las necesidades productivas de la planta.



Artículo cuadragésimo cuarto. - Plus nocturnidad

Todas las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas de 4,00 € / hora nocturna realizada. Excepto el personal de turno rotativo (mañana, tarde y noche) que tiene su propio concepto establecido en el convenio de cada centro.

Artículo cuadragésimo quinto. - Personal turno rotativo de fabricación

Para el personal encuadrado en el turno rotativo (mañana, tarde y noche), se establecen las siguientes bases de su funcionamiento.

Jornada Laboral: De acuerdo a lo establecido en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo, relativo a la jornada continuada de turno rotativo.

Vacaciones: De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo, relativo a las vacaciones para el turno rotativo.

Equipos de Trabajo: El turno de fabricación de la línea de Gris y Blanco estará conformado por 24 personas; 6 Encargados de Turno, 6 Operadores de Sala y 6 Ayudantes de Sala y 6 Horneros para la línea de fabricación de blanco, organizados en 5 equipos más un equipo denominado "corretornos". Este último cuando no esté cubriendo el turno, hará una jornada continuada de mañana, tarde o noche en función de las necesidades del departamento de producción o para los trabajos planificados del día.

La asignación del corretornos se hará en función de las habilidades y/o competencias para cubrir las necesidades productivas de la planta que haya en cada momento y tendrá rotación anual.

Compensación por relevos turno: El tiempo dedicado al relevo en cada uno de los turnos, tanto de entrada como de salida, será compensado con 5 días de descanso.

El relevo se hará siempre en sala de control con el reporte verbal y escrito y para cada uno de los equipos. En el caso de estar atendiendo una incidencia en el momento del relevo, éste se realizará en el lugar en el que se esté atendiendo la misma.

El trabajador que por cualquier circunstancia no sea relevado a la hora señalada por retraso o ausencia del sustituto sin previo aviso de éste, prolongará su jornada por un máximo de 4 horas. Tales horas tendrán la consideración de prolongación de jornada y se se computarán de la siguiente manera: • De Lunes a Viernes (laborables): • Descanso 1 hora trabajada = 1,50 hora de descanso. • Abono de la hora realizada de conformidad con la siguiente fórmula: Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora\* 1,50 1.752 horas. • Fines de Semana o festivos: • Descanso 1 hora trabajada = 1,75 hora de descanso. • Abono de la hora realizada de conformidad con la siguiente fórmula: Salario Anual tabla salarial de Convenio (salario anual año 10) = Valor hora\* 1,75 1.752 horas. El descanso o cobro de estas horas será a elección del trabajador.

Tiempo de bocadillo: El personal de turno rotativo tendrá flexibilidad para tomar el tiempo de Descanso del bocadillo, pudiéndose interrumpir o alterar su horario en caso de incidencias y/o necesidades productivas. La disponibilidad para cubrir dicha flexibilidad será compensada con 3 días adicionales de Descanso. Estos días serán marcados en el calendario como "DF" (Descanso Flexible") lo que significa que se podrán modificar en





el caso de necesidades organizativas y/o productivas del departamento/fábrica y con un preaviso suficiente.

Compensación trabajo día calendario oficial (14 fiestas): Los días trabajados en festivo ya sea nacional, autonómico o local, se compensarán con un día adicional, es decir 8 horas laborales.

Plus nocturnidad: Para todas categorías profesionales que componen el turno rotativo, se establece la cantidad anual de 2.080 euros / año = 174 euros mensuales, en el caso de la realización de más horas nocturnas de las que les corresponda por cuadrante por cualquier circunstancia se abonarán a razón de 4 euros / hora nocturna realizada.

Plus turnicidad: Para todos los centros y categorías profesionales que componen el turno rotativo se establece la cantidad anual 2.500 euros / año = 208,33 euros mensuales. El personal que actualmente esté cobrando cantidades superiores por estos dos conceptos (plus nocturnidad y plus turnicidad), se les respetarán las cantidades superiores que vengan percibiendo como derecho adquirido.

Trabajo en días especiales (Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo y San José): Se establece de conformidad a lo reflejado en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

Sistema de sustituciones: Las sustituciones del turno se realizarán por causas organizativas y/o productivas del siguiente modo:

- Sin tiempo suficiente de preaviso. - Preferencia del correturnos de la posición o correturnos de las otras categorías con las competencias necesarias, siempre y cuando haya tenido el descanso correspondiente entre jornadas, con un preaviso de 48 horas. Si no existe esta disponibilidad, se cubrirá el turno a 12 horas y a partir de que el correturnos ya haya tenido su descanso, pasa a cubrir el turno.
- Con tiempo suficiente de preaviso. - Si está disponible, cubre el correturnos de la posición o correturnos de las otras categorías con las competencias necesarias. Si no existe esta disponibilidad, se cubrirá el turno a 12 horas con un máximo de 2 ciclos. A partir del tercer ciclo se cubrirá con;
  - Personal que tenga las competencias técnicas y de formación para cubrir al colectivo de Jefes de Turno y Operadores de Sala, mientras que el personal de mantenimiento eléctrico cubre al colectivo de Ayudantes Operadores de Sala.
  - El personal que está en descanso y las horas generadas se compensará con los días que completan la jornada anual y en el caso de hacer una jornada superior a 1.752 horas se abonará como horas extraordinarias.

En función de las necesidades productivas de la planta, la empresa se reserva el criterio de si una posición debe ser cubierta, asegurando en todo momento la seguridad de las operaciones.



Formaciones: Para facilitar el desarrollo profesional del personal a turno rotativo y que puedan asistir a formaciones, se podrá cambiar su turno de mañana, tarde o noche y así asistir a la formación en el horario que se haya establecido para el curso, sin alterar los descansos fijados en el calendario y pudiéndose hacer, con un preaviso de 5 días, en los días fijados como DF. En el caso de asistir en un día DF, se tomará el día descanso en otro día.

Calendarios laborales del turno rotativo: Se confeccionarán antes del 1 de diciembre del año anterior el calendario de los turnos que tendrá el personal afectado.

#### Capítulo IV: Acción Social

##### Artículo cuadragésimo sexto. - Empleo

Los hijos de empleados/as fallecidos en activo tendrán derecho a un contrato de formación o prácticas por el tiempo que dure este tipo de contratos. Posteriormente podrán participar en procesos de selección de puestos para los que estuvieran capacitados, con prioridad en igualdad de condiciones de otros candidatos.

##### Artículo cuadragésimo séptimo. - Fondo asistencial

El Fondo Asistencia está dotado de 28.398,58 euros y será gestionado por el Comité de Empresa que lo pondrá a disposición de cualquier asociación creada por la representación de los trabajadores de la plantilla de Sagunto, sin ánimo de lucro, gestionada por dicho Comité de Empresa.

Artículo cuadragésimo octavo. - Índice de absentismo y Fondo de aportación al comité  
Con carácter trimestral se obtendrá el Índice de Absentismo para toda la plantilla. El primer trimestre se iniciará con lo que se derive del índice de absentismo del trimestre precedente.

El Comité de Empresa tendrá derecho a gestionar un fondo que lo pondrá a disposición de cualquier asociación creada por la representación de los trabajadores de la plantilla de Sagunto, sin ánimo de lucro, gestionada por dicho Comité de Empresa, siempre y cuando el índice de absentismo no supere el 3% trimestral. Por cada décima que se rebaje el índice de absentismo trimestral respecto del 3%, se entregará al fondo gestionado por el Comité de Empresa, 204,94 euros con un máximo de 10 décimas en el trimestre, y un máximo anual de 8.586,82 euros.

Para el cálculo del índice de enfermedad (3,00%) no se tendrá en cuenta los enfermos de tipo crónico, considerando a éstos, todos los trabajadores que a criterio del Servicio de Prevención sean considerados como tales, tampoco se tendrán en cuenta las bajas por maternidad ni paternidad.

En el momento de la emisión del dictamen médico habrá transcurrido como mínimo dos meses de baja continua. Si el dictamen médico es de enfermo crónico, el tiempo que rebasa a los dos primeros meses no entrará en el cómputo del índice de absentismo.

Artículo cuadragésimo noveno. - Jubilaciones en aplicación del Acuerdo Base de Jubilación (ABJ)



En los casos en que la jubilación a los 60 años de edad sea acordada entre el interesado y la Empresa, la pensión total, suma de la pensión oficial de la Seguridad Social más el complemento de la Empresa, estará comprendida, para la vigencia del presente Convenio Colectivo, entre 90% para salarios pensionables de hasta 33.990.90 euros y el 80% para salarios pensionables de 78.426.84 euros o más, conforme se indica en la Tabla adjunta.

En aquellos posibles casos en que el empleado insista en jubilarse en contra de lo expresado por la Empresa, los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80%.

En los casos en que la Empresa invite a la jubilación y el empleado no acepte, los porcentajes totales para el cálculo de la pensión serán del 80%.

En cualesquiera de los casos en que la suma de las pensiones (pensión oficial de la Seguridad Social + complemento de la empresa) sea superior al 80% del salario pensionable, los incrementos de la pensión reglamentaria serán absorbidos por la Empresa, asegurando, en estos casos, una cantidad equivalente a la diferencia entre el 80% de los conceptos antes aludidos y la cantidad que perciba por la Seguridad Social.

Se entiende por salario pensionable la suma de los conceptos que actualmente sirven de base para determinar la pensión: sueldo base anual, complemento personal anual, antigüedad consolidada, la parte de estos conceptos que figuren en las pagas extraordinarias, así como la gratificación extraordinaria de Navidad y la gratificación extraordinaria de beneficios consolidada.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo y que cumpla los 60 años en 2015 podrá jubilarse con las condiciones de la Tabla.

No obstante, cuando en el ABJ se matiza la edad de jubilación, entendemos que la edad de jubilación será la edad legal que refleje la legislación vigente en cada momento, en el cual el trabajador adquiere el 100% de su pensión oficial de la Seguridad Social.

La documentación relacionada se encuentra en el capítulo número 1 del libro de anexos.

Tabla de Jubilación	
SALARIO PENSIONABLE	JUBILACION
33.990,90 €	90,00 %
35.078,20 €	89,80 %
36.210,03 €	89,60 %
37.324,05 €	89,40 %
38.429,15 €	89,20 %
39.543,18 €	89,00 %
40.639,37 €	88,80 %
41.771,22 €	88,60 %
42.894,14 €	88,40 %
43.981,41 €	88,20 %
45.104,36 €	88,00 %
46.262,03 €	87,80 %
47.323,46 €	87,60 %
48.437,48 €	87,40 %
49.542,59 €	87,20 %
50.656,62 €	87,00 %
51.761,72 €	86,80 %
52.893,58 €	86,60 %
53.989,76 €	86,40 %
55.112,69 €	86,20 %
56.208,88 €	86,00 %
57.331,82 €	85,80 %
58.436,92 €	85,60 %
59.550,92 €	85,40 %
60.647,12 €	85,20 %
61.761,15 €	85,00 %
62.866,24 €	84,80 %
63.971,35 €	84,60 %
65.085,36 €	84,40 %
66.217,22 €	84,20 %
67.304,50 €	84,00 %
70.085,00 €	83,00 %



72.874,58 €	82,00 %
75.735,39 €	81,00 %
78.426,84 €	80,00 %

Artículo quincuagésimo. - Seguro de vida

Los capitales asegurados por la Póliza Colectiva serán los siguientes:

	Con A.B.J.	Sin A.B.J.
Muerte natural .....	18.000,00 €	36.000 €
Muerte por accidente.....	36.000,00 €	72.000 €
Muerte por accid/circulación....	54.000,00 €	108.000 €
Incap.Profesión habitual .....	18.000,00 €	36.000 €
Incap. absol. y permanente .....	18.000,00 €	36.000 €

Del importe de las primas del Seguro, la empresa abonará el 100%.

Los capitales para el personal sin Acuerdo Base de Jubilación serán aplicados a partir del primer año de antigüedad.

Esta cobertura estará vigente hasta la fecha de jubilación definitiva, exceptuando los casos de bajas voluntarias.

Artículo quincuagésimo primero. - Aportación mínima al fondo de pensiones

De conformidad con el Reglamento del Plan de Pensiones en su modificación del año 2019, Para el personal del Grupo 1, que le resulte de aplicación el A.B.J., la cantidad mínima a aportar durante vigencia del presente Convenio Colectivo, será de 920,79 Euros, para el resto del personal, las aportaciones mínimas serán 1.275,42 Euros. Para el resto del personal perteneciente al resto de Grupos le será de aplicación lo estipulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Artículo quincuagésimo segundo. - Sociedad médica

Los empleados que lo deseen y que la sociedad médica los acepte, podrán adherirse a la póliza colectiva que la Empresa tiene concertada con la Sociedad Médica Privada. La póliza cubrirá al empleado, su cónyuge y sus hijos solteros menores de 25 años que convivan con él, la empresa abonará el 100% del importe de la prima correspondiente.

Excepcionalmente, si algún empleado pertenece a otra sociedad médica, la Empresa le pagará, previa presentación del recibo correspondiente, en la cantidad equivalente de la prima pagada, con el límite de la cantidad de la prima básica de la Sociedad Médica Privada concertada con la Empresa, y con las mismas limitaciones descritas anteriormente.

Si se produjeran cambios en las coberturas contratadas por la compañía, se informará al Comité Intercentros de los citados cambios.

Artículo quincuagésimo tercero. - Compensación flexible

Se incluirá a todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo dentro de los productos que la compañía tiene establecidos en “Tu Compensación Flexible”, como Anexo al presente tales como:



Vales de Comida  
Cheques Guardería  
Tarjeta de Transporte  
Formación

Artículo quincuagésimo cuarto. - Ayudas a personal con diversidad funcional  
Se aplicarán las condiciones que para cada año se establezcan con carácter general por la Empresa en las condiciones generales serán las establecidas en la Normativa creada al efecto, de fecha 15 de marzo de 2007.

Invalidez (en aplicación del A.B.J.): Al personal que cause baja por invalidez, se calculará el complemento de pensión por este concepto en función del salario del último año.

Artículo quincuagésimo quinto. - Comida de hermandad  
Se celebrará una actividad anual de hermandad con comida para activos y jubilados, con acompañante (a cargo de la empresa).

Artículo quincuagésimo sexto. - Fondo de préstamos  
La Fábrica de Sagunto dispondrá de una bolsa de dinero para la concesión de dichos préstamos por un importe de 120.000 euros.

La Dirección de RRHH gestionará y autorizará la citada bolsa y asimismo autorizará su concesión de los préstamos de conformidad con la presente normativa.

El Comité de Empresa gestionará dicha bolsa según la presente normativa, previamente a la solicitud que se efectúe a la Dirección de Recursos Humanos dado que se trata de un fondo social.

La gestión final y autorización la realizará la Dirección de Recursos Humanos, y esta informará mensualmente de los fondos y préstamos concedidos al Comité de Empresa.

Concepto de préstamo

1. Préstamo para compra/reforma de vivienda con un importe máximo de 12.000 euros en un plazo máximo de amortización de 4 años (meses y pagas extras, 16 cuotas anuales)
2. Préstamos varios con un importe máximo de 6.000 euros en un plazo máximo de amortización de 2 años (meses y pagas extras, 16 cuotas anuales).

Cualquier otra cantidad diferente a las reseñadas anteriormente será considerada como una excepción a esta norma y tendrá que ser autorizada por la Dirección de Recursos Humanos

Requisitos necesarios de solicitud de préstamos

Los requisitos necesarios a las concesiones de préstamos:

1. Tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.
2. Para la concesión de nuevos préstamos al personal se tendrá en cuenta:
  - i. No tener ningún préstamo pendiente de liquidación.
  - ii. Se adjudicarán por riguroso orden de solicitud de préstamo.



- iii. Tendrán prioridad aquellas personas que nunca hayan solicitado ningún préstamo o que haya pasado más tiempo desde el último préstamo concedido, dentro de cada tipo de préstamo.
3. Existencia de fondo necesario en cada centro.

#### Forma de solicitud de préstamos

Cumplimentar el formulario oficial de solicitud que el departamento de Recursos Humanos tiene al efecto (se adjunta como Anexo 1).

Una vez cumplimentado y adjuntados los documentos necesarios, el Comité de Empresa del centro, lo remitirá al Departamento de Recursos Humanos, para la comprobación de requisitos necesarios de concesión y posterior autorización por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

Los documentos necesarios para cada tipo de préstamos son los siguientes:

1. Compra de vivienda: para la solicitud de un préstamo por compra de vivienda se deberá adjuntar la documentación que avale la compra (escritura o contrato de compra, recibo de la hipoteca, si la hay, así como un certificado de empadronamiento en el que conste que se trata de su vivienda y donde conste que el/la solicitante es propietario/a).
2. Reforma de vivienda: deberá presentar la factura de la reforma realizada o factura proforma de la misma.

El préstamo por la compra/reforma de vivienda se podrá solicitar hasta máximo un año después de la compra de la vivienda o reforma de la misma.

#### Concesión de préstamos

Se remitirá el modelo al afecto, así como el anexo de la justificación del mismo al departamento de Recursos Humanos del centro para su autorización por parte de la Dirección de Recursos Humanos, quien preparará un “contrato de concesión de préstamo”, por duplicado, para su firma por ambas partes junto con el correspondiente recibo, el cual tendrá que ser firmado y devuelto junto con una copia del contrato, al departamento de Recursos Humanos del centro para su archivo y control.

El importe del préstamo una vez concedido, será deducido mensualmente del recibo de salarios en tantas fracciones como pagas tenga el préstamo concedido (como máximo 64 pagas para el préstamo de 12.000 euros y 32 para el de 6.000 euros).

De producirse la baja en la empresa por cualquier causa del trabajador con saldo pendiente de devolución de préstamos, éste será deducido del finiquito que le corresponda. De quedar saldo pendiente de amortizar, el trabajador estará obligado a su devolución.

#### Normas para la solicitud de préstamos extraordinarios

Se mantendrá en remanente de los fondos concedidos, una cantidad de dinero correspondiente a 10.000,00 € en cada centro para poder atender situaciones extremas (casos graves de enfermedad, catástrofes, etc.). Este préstamo se otorgará con estudio previo de la petición y autorización por parte del Dirección de Recursos Humanos.



La devolución se realizará en función de la cantidad del préstamo, en un plazo máximo de 3 años (12 mensualidades por año).

No se podrá conceder un nuevo préstamo extraordinario hasta que se haya repuesto el fondo del préstamo extraordinario.

Artículo quincuagésimo séptimo. - Precio productos para empleados  
Para todos los Empleados los precios de los productos serán:

Cemento: Se estipula el 50% menos del precio tarifado en los Centros respectivos, para uso propio y hasta un máximo de 100 Tm/año.

Hormigones y Gama de productos VAP's: Coste de Producción (incluido el transporte) con un máximo de 100 m<sup>3</sup> /año.

Áridos: Coste de Producción (incluido el transporte) con un máximo de 100 Tm/ año.

Los puntos que especificados son el resultado de los acuerdos iniciales alcanzados para el A.B.G. de 1996 entre la Empresa y Comité Intercentros sobre Homogeneización de Acción Social, a los que se han ido incorporando acuerdos posteriores.

En los Centros con mejores condiciones, se respetarán los derechos adquiridos para el personal que se encontraba en alta en plantilla de la Sociedad Lafarge Cementos SAU, en abril de 1996. Para el personal de ingreso posterior, se aplicarán exclusivamente las presentes condiciones.

Artículo quincuagésimo octavo. - Premios por bajas incentivadas  
Para aquellos trabajadores que deseen hacer uso de la baja voluntaria, sin contraprestación de la Empresa, se establecen unos premios de acuerdo con el siguiente baremo y todo ello en función de la antigüedad en la empresa, que como requisito de antigüedad mínima se establece en 20 años en las empresas Lafarge Cementos, SAU, Lafarge Áridos y Hormigones SAU, Holcim España, S.A. y LafargeHolcim España S.A.U. (hoy en día denominada Holcim España SAU) para generar el derecho a cobrar las cantidades abajo detalladas, las personas que quieran generar esta contraprestación y no tengan la antigüedad mínima indicada generarán una cantidad igual a la parte proporcional a su antigüedad en la empresa.

Este punto es complementario a otras condiciones más beneficiosas que pueda tener el trabajador o trabajadora.

La tabla queda como a continuación se detalla generando las mensualidades brutas (Salario Bruto anual pensionable (sin bonus performance) / 12) que se detallan:

- A los 60 años: 24 mensualidades brutas
- A los 61 años: 22 mensualidades brutas
- A los 62 años: 20 mensualidades brutas
- A los 63 años: 18 mensualidades brutas
- A los 64 años: 14 mensualidades brutas
- A los 65 años: 12 mensualidades brutas
- A los 66 años: 10 mensualidades brutas



A los 67 años: 8 mensualidades brutas

Artículo quincuagésimo noveno. - Traslados y desplazamientos

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

21.0 Pago de una mensualidad para compensar los gastos extras originados por el Traslado (doceava parte del salario base + Complemento personal + Antigüedad Consolidada)

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

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

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

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

21.5 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.

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

Artículo sexagésimo. - Desconexión digital

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral, salvo urgencia o causa de fuerza mayor.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. La jornada de trabajo ordinaria establecida en el presente Convenio Colectivo y su flexibilidad. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral, asumiendo para ello el rango más amplio de la jornada ordinaria.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones, así como aquellas personas que, por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios, tengan una jornada ordinaria diferente a la establecida como la jornada general, en este último caso las personas trabajadoras tendrán puntualmente flexibilidad laboral añadida para poder desplazar la jornada laboral de manera acorde con los husos horarios previo acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas y la empresa.





Como consecuencia de ello, los managers se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo, o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria.

En el caso de envío de una comunicación que pueda requerir respuesta por parte del destinatario fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que el receptor de la comunicación podrá responder en la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con terceros, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.), por urgencia o causa de fuerza mayor.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Como uso del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, la no respuesta por parte del trabajador/trabajadora, a la comunicación urgente por parte de la empresa, no tendrá ninguna repercusión sancionadora.

Artículo sexagésimo primero. - Régimen disciplinario  
Se estará a lo así dispuesto en esta materia en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero.

#### Capítulo V: Seguridad y Salud



**Artículo sexagésimo segundo. - Reconocimientos médicos**

Se efectuará un reconocimiento médico anual obligatorio para todas las personas trabajadoras de plantilla y personal eventual, por centro especializado con todas las garantías sanitarias. Se entenderá por reconocimiento médico aquel que sea determinado en los protocolos al efecto necesarios para cada puesto.

La empresa organizará la realización de los reconocimientos médicos dentro de la jornada laboral.

**Artículo sexagésimo tercero. - Prevención de riesgos laborales**

Al objeto de proteger la vida y seguridad de las personas trabajadoras, se declara por las partes la importancia primordial y fundamental del cumplimiento de las disposiciones generales (normativa al efecto) y las particulares de la empresa (normas de seguridad y reglas de la compañía) en materia de prevención de riesgos laborales. Para mejorar la protección de las personas trabajadoras se establecen los equipos básicos de protección que se determinen en la evaluación del riesgo de cada puesto de trabajo, vigilándose el correcto uso.

**Artículo sexagésimo cuarto. - Designación de Delegados de Prevención**

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados de Prevención serán designados entre los representantes del personal o por aquellas personas designadas por los representantes del personal o por los propios trabajadores.



GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MINIMOS										VALOR DE HORA EXTRA	
		Salario Mínimo Contratación	Salario Mínimo 2 años	Salario Mínimo 4 años	Salario Mínimo 6 años	Salario Mínimo 8 años	Salario Mínimo 10 años	Valor Bolsa de 40 horas	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiva			
V	Auxiliar de Producción 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €			
V	Auxiliar Técnico Mecánico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €			
V	Auxiliar Técnico Eléctrico 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €			
V	Analista 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €			
V	Auxiliar de Almacén 2ª	18.600,00 €	19.700,00 €	20.800,00 €	21.900,00 €	23.000,00 €	24.100,00 €	20,63 €	20,63 €	24,07 €			
IV	Auxiliar Administrativo	19.627,00 €	20.801,60 €	21.976,20 €	23.150,80 €	24.325,40 €	25.500,00 €	21,83 €	21,83 €	25,47 €			
IV	Auxiliar de Producción 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €			
IV	Auxiliar Técnico Mecánico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €			
IV	Auxiliar Técnico Eléctrico 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €			
IV	Analista 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €			
IV	Auxiliar de Almacén 1ª	20.419,27 €	21.635,42 €	22.851,56 €	24.067,71 €	25.283,85 €	26.500,00 €	22,69 €	22,69 €	26,47 €			
IV	Especialista Técnico Producción	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €			
IV	Especialista Técnico Eléctrico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €			
IV	Especialista Técnico Mecánico	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €			
IV	Especialista Técnico Engrase	21.532,46 €	23.597,09 €	25.661,72 €	27.726,34 €	29.790,97 €	31.855,60 €	27,27 €	27,27 €	31,82 €			
III	Basculista	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	29,97 €	29,97 €	32,63 €			
III	Oficial Administrativo 2ª	23.491,45 €	25.325,82 €	27.160,19 €	28.994,55 €	30.828,92 €	32.663,28 €	29,97 €	29,97 €	32,63 €			
III	Jefe/Encargado Almacén	23.491,45 €	25.576,02 €	27.660,59 €	29.745,16 €	31.829,73 €	33.914,29 €	29,04 €	29,04 €	33,88 €			
III	Ayudante Operador de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €			
III	Técnico de Sala	23.491,45 €	25.663,94 €	27.836,43 €	30.008,93 €	32.181,42 €	34.353,91 €	29,41 €	29,41 €	34,31 €			
III	Oficial Administrativo 1ª	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €			
III	Responsable de Bascula	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €			
III	Encargado de Engrase	23.491,45 €	25.701,12 €	27.910,79 €	30.120,45 €	32.330,12 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €			
III	Control Créditos y clientes	25.804,12 €	27.551,25 €	29.298,39 €	31.045,52 €	32.792,65 €	34.539,79 €	29,57 €	29,57 €	34,50 €			
III	Técnico Seguridad	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €			
III	Analista físico-químico	23.491,45 €	25.826,22 €	28.160,99 €	30.495,76 €	32.830,52 €	35.165,29 €	30,11 €	30,11 €	35,13 €			
III	Técnico Área	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Jefe Equipo Instrumentista	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Jefe Equipo Mecánico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Jefe Equipo Eléctrico	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Técnico de Servicios Auxiliares	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Técnico Laboratorio	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Encargado de Expedición	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Secretario	23.491,45 €	26.076,43 €	28.661,40 €	31.246,37 €	33.831,34 €	36.416,31 €	31,18 €	31,18 €	36,37 €			
III	Operador de Sala 2ª	23.491,45 €	26.201,53 €	28.911,60 €	31.621,67 €	34.331,75 €	37.041,82 €	31,71 €	31,71 €	37,00 €			



GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA / PUESTO	TABLAS DE SALARIOS MINIMOS										Valor		VALOR DE HORA EXTRA	
		Salario Mínimo Contratación	Salario Mínimo 2 años	Salario Mínimo 4 años	Salario Mínimo 6 años	Salario Mínimo 8 años	Salario Mínimo 10 años	Bolsa de 40 horas	Valor	Hora Extra Normal	Hora Extra Festiva				
III	Jefe de Servicio Administrativo	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €				
III	Delineante Proyectista	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €				
III	Vendedores	25.804,12 €	28.426,96 €	31.049,80 €	33.672,64 €	36.295,48 €	38.918,32 €	33,32 €	33,32 €	33,32 €	38,87 €				
III	Operador de Sala	23.491,45 €	26.827,03 €	30.162,61 €	33.498,18 €	36.833,76 €	40.169,34 €	34,39 €	34,39 €	34,39 €	40,12 €				
II	Técnico de Medio-Ambiente	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €				
II	Encargado Canteras	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €				
II	Encargado Brigada	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €				
II	Encargado Laboratorio	25.804,12 €	28.927,37 €	32.050,61 €	35.173,86 €	38.297,10 €	41.420,35 €	35,46 €	35,46 €	35,46 €	41,37 €				
II	Jefe de Logística y Distribución	25.804,12 €	28.983,95 €	32.163,79 €	35.343,62 €	38.523,45 €	41.703,29 €	35,70 €	35,70 €	35,70 €	41,66 €				
II	Preparador Mecánico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €				
II	Preparador Eléctrico	25.804,12 €	29.177,57 €	32.551,01 €	35.924,46 €	39.297,91 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €				
II	Visitador Mecánico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €				
II	Visitador Eléctrico	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €				
II	Técnico de Nuevas Instalaciones	23.491,45 €	27.327,43 €	31.163,42 €	34.999,40 €	38.835,38 €	42.671,36 €	36,53 €	36,53 €	36,53 €	42,62 €				
II	Encargado / Jefe Turno	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €				
II	Jefe de Área	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €				
II	Técnico / Ingeniero de Sistemas	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €				
II	Jefe Reparaciones Mecánico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €				
II	Jefe Reparaciones Eléctrico	25.804,12 €	29.677,97 €	33.551,82 €	37.425,68 €	41.299,53 €	45.173,38 €	38,68 €	38,68 €	38,68 €	45,12 €				
II	Técnico de Proceso	25.804,12 €	29.909,31 €	34.014,50 €	38.119,69 €	42.224,88 €	46.330,08 €	39,67 €	39,67 €	39,67 €	46,28 €				

Salario Mínimo : Salario Base + Complemento personal

Salarios mínimos de contratación por grupos profesionales	
V	18.600,00 €
IV	19.627,00 €
III	23.491,45 €
III	23.491,45 €

