

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.

Expediente: 34/01/0064/2016

Fecha: 23/12/2016

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34100181012016.

**Visto** el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.** (34100181012016.), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 26-10-2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### **ACUERDA**

**1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 23 de diciembre de 2016.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo.- P. R. del Delegado Territorial de 20-12-2016.- Mercedes Pozas Pardo.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A. CENTRO DE TRABAJO FÁBRICA DE HONTORIA**

##### PREÁMBULO

Este convenio esta concertado por las representaciones de empresa y trabajadores, estando ambas legitimadas por sus representantes y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

##### *Título I*

##### *Ámbito de aplicación*

##### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo para la fabricación de cemento que Cementos Portland Valderrivas, S.A., tiene actualmente en la provincia de Palencia.

##### **Artículo 2.- Ámbito personal.**

Queda comprendido todo el personal que por medio de cualquier tipo de contrato de trabajo, esté al servicio de la empresa en el centro de trabajo al que afecte este convenio.

Se exceptúan del presente convenio, todas aquellas personas a quienes se refiere el artículo 2, número 1, apartado a), del vigente Estatuto de los Trabajadores/as, así como las que voluntariamente están excluidas o se excluyan.

**Artículo 3.- Ámbito temporal.**

Las disposiciones del presente convenio tendrán una duración de cinco años, aplicándose sin carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2015 manteniéndose su vigencia hasta las 24 horas del día 31 de diciembre de 2019.

**Artículo 4.- Denuncia.**

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de un mes a su vencimiento, mediante escrito cursado a la otra parte y a la autoridad laboral. En caso contrario, quedará prorrogado de forma automática por un período de un año.

**Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

El presente convenio forma un todo indivisible, ya que las condiciones pactadas se han estimado en conjunto global. Si por la autoridad laboral o judicial competente, se rechaza o anula alguna de sus cláusulas o se indicase la introducción de modificaciones que puedan alterar ese conjunto global, el convenio quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido.

**Artículo 6.- Derechos adquiridos.**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal, que tenga establecidas esta empresa al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

**Artículo 7.- Compensación y absorción.**

Ambas partes acuerdan expresamente que las mejoras salariales y de otro orden que sean aplicables a la empresa y que sobrevinieran durante la vigencia del presente convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativas o pactos sindicales de cualquier ámbito, serán compensables y absorbibles con las pactadas en él, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos por horas trabajadas, computadas exclusivamente con arreglo a dichas disposiciones, sean superiores también por horas trabajadas y en cómputo anual, a lo que resulte pactado en este convenio.

## *Título II*

### *Contrato de trabajo*

**Artículo 8.- Periodo de prueba.**

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos titulados medios. (Ingenieros Técnicos, Peritos, Diplomados Universitarios y Titulaciones asimiladas seis meses.
- Personal con formación profesional de primer y segundo grado o titulación equivalente dos meses.
- Personal no cualificado, un mes.

**Artículo 9.- Contrato por obra o servicio determinado.**

Podrán realizarse contratos de esta naturaleza para cubrir las necesidades siguientes:

- Reparaciones generales o de cualquier instalación que requieran la intervención de trabajadores/as adicionales a los de la plantilla habitual.
- Para cubrir necesidades puntuales de cualquier orden, con sustantividad propia.

**Artículo 10.- Contrato de trabajo en prácticas.**

Podrán realizarse estos contratos en los casos y con los requisitos regulados legal o reglamentariamente.

La retribución de las personas contratadas será del 65 por ciento el primer año y el 80% el segundo, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El período de prueba será de seis meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior, manteniéndose los períodos de prueba especificados en el artículo 8 del presente convenio para las demás titulaciones.

**Artículo 11.- Contrato para la formación.**

Podrán realizarse estos contratos en los casos y con los requisitos regulados legal o reglamentariamente.

La retribución de los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad de contratación será el resultado de aplicar el porcentaje de su jornada efectiva sobre la fijada en convenio a la base a tal efecto fijada, que será de 896,81 € mensuales.

*Título III**Del personal***Artículo 12.- Colaboración del personal.**

Con objeto de alcanzar la mayor productividad, las personas afectadas por el presente convenio, colaborarán con la empresa para todo trabajo en el curso normal de la fabricación, así como en casos de emergencia o avería parcial o total de la maquinaria, siempre dentro de las normas legales al efecto.

**Artículo 13.- Clasificación profesional.**

El personal adscrito al presente Convenio queda clasificado en 6 Grupos Profesionales cuya definición se adjunta como anexo I.

**Artículo 14. - Anuncio de vacantes y nuevas plazas.**

La empresa pondrá en conocimiento de todo el personal, en lugar público en todos los centros de trabajo, los puestos a cubrir, para así facilitar al personal el ejercicio de los derechos que en la materia le vengán legalmente reconocidos, sin distinción de grupos profesionales, exceptuando aquellos puestos de trabajo a que se refiere el artículo 2, del presente convenio.

**Artículo 15.- Formación y promoción profesional.**

La finalidad del presente artículo del convenio es conseguir una mejor adaptación del personal a la tecnología actual y a las nuevas que se incorporen al sistema de producción, mantenimiento y otros servicios de la empresa, para alcanzar las máximas cuotas de seguridad y productividad, así como facilitar una mejor organización del trabajo.

Para alcanzar los objetivos mencionados anteriormente, se articula el siguiente plan de Formación y Promoción Profesional.

**1. FORMACIÓN PROFESIONAL:**

- a) Se tenderá a que dentro de cada grupo profesional exista la mayor capacitación profesional posible de cada uno de sus integrantes, de modo que puedan prestar sus servicios en cualquiera de los puestos de trabajo en que vengán desempeñando su labor.
- b) La empresa anunciará con la debida antelación las fechas en que comenzarán los cursos de Formación para un determinado puesto de trabajo, o grupo profesional, cuando ello sea necesario. Tendrán derecho a dicho período de formación los trabajadores/as pertenecientes a dicho grupo profesional, que presenten la oportuna solicitud.
- c) Una vez realizado dicho período de formación, se procederá a efectuar los exámenes y pruebas necesarias para comprobar el aprovechamiento y capacitación necesarios. Las fechas de los exámenes, así como las de las pruebas y duración de las mismas, serán anunciadas por la empresa con una antelación mínima de 15 días. La duración de estas pruebas se fijará en cada acción de formación.

**2. PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

- a) La empresa anunciará los puestos de trabajo a cubrir para la promoción de personas dentro de la propia plantilla de Cementos Portland Valderrivas, S.A. Así como los requisitos mínimos exigidos para el puesto de trabajo vacante.
- b) Las personas que soliciten alguno de los puestos anunciados, se someterán a una prueba en la que deberán acreditar los conocimientos exigidos. Tras esta prueba se seleccionará, entre las que hayan superado la prueba satisfactoriamente, el número de plazas anunciadas previamente.
- c) Se pasará un periodo de prueba que dependerá del puesto de trabajo a ocupar y que será fijado en la convocatoria, conservando durante este periodo su anterior grupo profesional. Este periodo se ajustará a los reflejados en el artículo 8 de este convenio, salvo para el personal con formación profesional de primer y segundo grado ó formación equivalente que podrá alcanzar como máximo cuatro meses

- d) Una vez concluido este periodo la empresa realizará un informe sobre este periodo y caso de ser satisfactorio, se ocupará definitivamente dicho puesto.
- e) El personal que acceda a otros grupos profesionales o a distintos puestos de trabajo, por medio de la promoción antes relatada, aceptará trabajar en los puestos de trabajo por los que ha optado, aunque suponga cambio de grupo profesional, devengando las retribuciones correspondientes a su nuevo grupo.  
Así mismo, y dados los motivos de esta promoción aceptarán el cambio de horario que pueda originarse al cambiar el puesto de trabajo.
- f) La Dirección de la empresa deberá dar puntual información y tener al corriente en todo momento al Comité de empresa sobre las promociones que vayan a realizarse, teniendo éste la facultad a estar presente en todo el proceso de la misma.

#### **Artículo 16.- Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional o puesto de trabajo equivalente.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de encomienda de funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores/as.

Si como consecuencia del cambio se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a durante un período de seis meses durante un año o de ocho durante dos años, el trabajador/a podrá solicitar el ascenso, que le deberá ser concedido salvo que la realización de funciones superiores esté motivada por las siguientes causas:

- Sustitución de otro trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Cobertura provisional de un puesto vacante, hasta la realización del proceso de selección.
- Creación provisional de un puesto de trabajo durante un período de 1,5 años, salvo que por la propia naturaleza del puesto requiera mayor duración. En este segundo caso, cuando la provisionalidad supere 1,5 años, la duración de este período se acordará con el Comité de empresa.

#### **Artículo 17.- Movilidad geográfica.**

Ambas partes se comprometen durante la vigencia de este convenio, a estudiar la regulación de la movilidad geográfica dentro del ámbito del presente convenio. Hasta ese momento en los posibles casos de movilidad geográfica que se presenten, se negociarán las condiciones económicas con el Comité de empresa, con independencia de la ejecutividad del mismo.

### *Título IV*

#### *Jornada, régimen de descansos, vacaciones, licencias y excedencias*

#### **Artículo 18.- Jornada de trabajo.**

La jornada efectiva anual para los años de vigencia de este convenio se establece en 1.704 horas para todo el personal afecto al mismo.

Se consideran dentro de las referidas 1.704 horas anuales, los descansos dentro de la jornada de 15 minutos.

Debido al sistema productivo de la empresa se hace necesario que algunos puestos de trabajo estén cubiertos veinticuatro horas durante los trescientos sesenta y cinco días del año. Esto implica la realización por el personal de turno rotativo de una jornada anual superior a la indicada en el punto anterior.

En base a ello, se establece la jornada efectiva anual del personal de turno rotativo en 1.720 horas.

Se considera incluido en las anteriores horas el descanso dentro de la jornada de 30 minutos, manteniendo la atención al puesto y sin abandono de las funciones propias del puesto.

La reducción de la jornada máxima laboral que pudiera producirse por disposición legal o convenio colectivo de ámbito superior, será absorbida hasta alcanzar las 1.704 horas.

Bocadillo:

a). - CANTERA:

– El vigilante de maquinaria no abandonará durante este tiempo el puesto de trabajo

b). - EXPEDICIÓN:

– Granel y Báscula: Atención continuada al puesto de trabajo.

– Ensacadora: Media hora en su puesto de trabajo manteniendo una línea en marcha.

– Carretilleros: Atención continuada al puesto de trabajo.

#### **Artículo 19.- Horarios de trabajo.**

##### **Artículo 19.1.- Horarios vigentes.**

Los horarios vigentes en los distintos centros de trabajo, con presencia efectiva en el puesto de trabajo, son los siguientes:

a) Personal de oficinas de fábrica, talleres eléctrico y mecánico, almacén, laboratorio de control de calidad y brigada móvil:

De 7:00 a 14:46 horas, de lunes a viernes

b) Personal de envasado, paletizado, báscula y movimiento de materias primas:

De 6:14 a 14:00 horas y de 14:00 a 21:46 horas, de lunes a viernes.

c) Personal de fabricación:

Los horarios de este personal serán rotativos de 22:00 a 6:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 6:00 a 14:00 horas.

d) Personal de cantera:

De abril a octubre, ambos incluidos, de lunes a viernes, como máximo de 8 horas, de 7:00 horas a 15:00 horas y el resto de los meses, de lunes a viernes, se fijará el horario una vez conocido el calendario oficial.

##### **Artículo 19.2.- Puestos de trabajo con relevo.**

Todo el personal que ocupe puestos de trabajo que necesiten relevo, deberá permanecer en éste hasta la llegada del mismo. En el caso de que sin aviso previo el relevo no llegue, tienen la obligación de permanecer en su puesto un tiempo de dos horas, salvo que antes del transcurso de las mismas se persone en el puesto de trabajo el sustituto. Estas horas tendrán carácter de extraordinarias.

##### **Artículo 19.3.— Interrupción de jornada.**

Cuando por necesidades de la empresa sea necesario cambiar el horario de trabajo a un trabajador/a de Turno General una vez iniciada su jornada laboral ordinaria, el cambio deberá realizarse con el acuerdo del trabajador/a, salvo que una vez consultados los trabajadores/as susceptibles de modificarlo ninguno estuviera de acuerdo, en cuyo caso el cambio se hará de manera obligatoria y lo fijará la empresa.

El trabajador/a que cambie su horario, interrumpirá su jornada en el momento en que se le comunique, dándose por devengada la totalidad de su jornada ordinaria y debiendo incorporarse en el horario que se le haya fijado, percibiendo éste como horas extraordinarias.

##### **Artículo 19.4.- Flexibilidad.**

Se pacta la flexibilidad de 80 horas anuales para cada trabajador/a, para los siguientes casos:

\* Jornada irregular, en función de las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de nueve horas, compensándose este exceso de jornada, en los días restantes de calendario.

#### **Artículo 20.- Calendarios de trabajo.**

La empresa hará públicos los calendarios de trabajo con quince días de antelación al primero de enero.

La empresa confeccionará los calendarios y entregará una copia del mismo al Comité de empresa quince días antes de hacerse públicos, supeditado este plazo a la publicación del calendario oficial de

fiestas en el Boletín Oficial de la Comunidad. Una vez estudiados por el Comité, éste presentará a la Dirección las sugerencias o modificaciones que considere convenientes. La Dirección dentro de sus posibilidades productivas y organizativas tratará de atender las sugerencias realizadas.

**Artículo.- 20.1. -Normas de funcionamiento en caso de cambio temporal de calendario o jornada de trabajo.**

1º.- Todo trabajador/a de turno general (de 7:00 h. a 14:46 h.) que entre a sustituir a otro trabajador/a de "turno rotativo", seguirá el calendario de éste a todos los efectos. Una vez finalizada esta sustitución volverá a su calendario original, ajustándose las horas de descanso correspondientes y percibiendo la compensación económica por cambio de horario si procediese.

Los días de descanso que pueda generar este cambio temporal de calendario deberán ser solicitados por el trabajador/a con al menos 48 horas de antelación y serán concedidos por la Empresa siempre que las condiciones organizativas sean favorables. Estos días de descanso se deberán disfrutar en los tres meses siguientes a su devengo.

Las fracciones inferiores a la jornada normal se abonarán como horas extraordinarias.

En todo caso, el cómputo de horas anuales a efectuar por este trabajador/a será el reflejado en su calendario original (1.704 horas).

2º.- Si el último día del cambio es en turno de tarde, al objeto de respetar el descanso obligatorio, se retrasará su incorporación a su calendario normal de trabajo, respetando siempre el descanso obligatorio de 12 horas y anotándose en el Parte de Trabajo la jornada íntegra normal, distinguiendo entre horas trabajadas y horas no trabajadas por "permiso obligatorio por cambio".

Si el último día del cambio es en turno de noche se considera trabajado el día en que sale a las 6:00 horas, incorporándose a su calendario normal de trabajo al día siguiente a su hora habitual.

3º.- Al trabajador/a que a partir de dos días antes de su descanso se le cambie de turno, este descanso le será abonado con horas extras.

4º.- En el caso de presentarse alguna situación no recogida en este artículo, se resolverá sobre la base de mantener la cuantía económica de retribución anteriormente señaladas y respetar la duración del descanso obligatorio entre jornadas consecutivas.

5º.- Toda modificación de cambio de horario se realizará por escrito. En caso de urgencia, se podrá notificar verbalmente, sin perjuicio de la notificación escrita posterior.

**Artículo 21.- Vacaciones.**

Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica.

La empresa podrá establecer el calendario de vacaciones, atendiendo a las necesidades de producción y paradas generales, adecuado al número de trabajadores/as que atienda a un puesto o grupo de puestos homogéneos de trabajo.

Para ello se establece que, siempre que las necesidades productivas y organizativas lo permitan, el período vacacional estará comprendido dentro de los meses de julio, agosto y septiembre, rotando este período consecutivamente. En caso de no ser posible, se garantiza que al menos las dos terceras partes del período vacacional estarán comprendidas entre el 26 de junio y el 4 de octubre, disfrutándose ininterrumpidamente.

Para el personal de turno rotativo las vacaciones se disfrutarán en tres periodos de 12, 12 y 6 días, coincidentes con los descansos del turno, durante los meses de mayo a octubre, ambos inclusive y sin coincidir dos equipos en período vacacional.

En los casos en que un trabajador/a del turno rotativo estuviera en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, antes del comienzo de su periodo vacacional y continuara en esta situación durante el mismo, tendrá derecho al disfrute de este periodo en otro momento posterior (art. 38.3 ET); disfrutándose las dos terceras partes en días hábiles y una tercera parte en días de descanso.

**Artículo 22.- Licencias retribuidas.**

Todo el personal incluido en este convenio, tendrá derecho a unas licencias retribuidas, siempre que se justifiquen y preavise a la empresa con una antelación de 48 horas siempre que sea posible, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho). Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a más de 75 Km. al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 E.T.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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.
- g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j) de este artículo.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g) y i) de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g) y i) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- k) El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del artículo 37.8 del E.T.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador/a, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

- l) Para el personal de turno rotativo, un día por Primera Comunión de sus hijos.

En los casos en que este permiso sea motivo de sustitución, la empresa consultará a los trabajadores/as susceptibles de realizar esta sustitución y si ninguno de ellos voluntariamente estuviera dispuesto a realizarla, la empresa designará a uno de ellos, siendo obligatoria la realización de dicha suplencia.

- m) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, incluidos los del cónyuge o pareja de hecho.

- n) Por el tiempo indispensable para la asistencia del trabajador/a a consulta médica, previa solicitud y posterior justificación.

- ñ) El disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, así como para elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La elección de turno estará condicionada, por la existencia de puesto de trabajo en el turno que solicite y la conformidad en su caso del o de los trabajadores/as que puedan verse afectados.

#### **Artículo 23.- Licencias no retribuidas.**

Se otorgarán en las condiciones siguientes:

- Matrimonio de padres, hijos o hermanos, incluidos los del cónyuge o pareja de hecho. Hasta tres días como máximo en caso de desplazamiento, además del día retribuido. Será condición indispensable la existencia de preaviso con una antelación de al menos cinco días.

- El trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La posible adaptación de jornada ordinaria de trabajo, podrá producirse siempre que no perjudique a la realización de las funciones específicas del puesto de trabajo, y siempre que no sea posible elegir otros horarios de asistencia al curso.

- En caso de producirse un infortunio familiar o que afecte a los bienes del trabajador/a, de carácter muy grave y urgente, y siempre que precise la presencia del trabajador/a para atenderlos y por un plazo superior a las licencias retribuidas, se concederá a quien lo solicite un permiso a cuenta de sus vacaciones anuales retribuidas. Si el período de vacaciones correspondiente al año natural hubiese sido disfrutado, el permiso será concedido a cuenta de las vacaciones del próximo año. Si el trabajador/a causara baja en la empresa antes del disfrute de las mismas, el permiso será considerado en su liquidación de finiquito.

#### **Artículo 24.- Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa remitiéndose a la regulación efectuada por el Estatuto de los Trabajadores/as u otra normativa aplicable.



**Artículo 25.- Revisión de incapacidad.**

En el caso de que un trabajador/a llegase a causar baja, producida por declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente. Transcurrido este periodo la empresa le dará turno preferente de ingreso en la primera vacante que pudiera surgir y que fuese susceptible de ser correctamente desempeñada por el interesado.

En los casos de incapacidad permanente parcial el trabajador/a tendrá derecho a reincorporarse en las condiciones laborales y retributivas anteriores, o en puesto de trabajo adecuado, según su capacidad residual afectase o no a su rendimiento.

*Título V**Salarios y retribuciones***Artículo 26.- Conceptos salariales e indemnizaciones.**

Como consecuencia de lo pactado en el presente convenio, los conceptos salariales serán los siguientes

- 1- Salario grupo.
- 2- Complementos personales.
  - 2.1- Antigüedad.
  - 2.2- Complemento ad Personam.
- 3- Complementos de trabajo realizado.
  - 3.1- Complementos de puesto de trabajo.
  - 3.2- Complementos de cantidad y calidad.
- 4- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- 5- Indemnizaciones o suplidos.

**Artículo 27.- Salario grupo.**

Se considera salario grupo a la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. La cuantía anual de este concepto es la especificada en la siguiente tabla:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO GRUPO
GRUPO 1	26.000 €
GRUPO 2	24.500 €
GRUPO 3	23.040 €
GRUPO 4	21.560 €
GRUPO 5	20.080 €
GRUPO 6	18.600 €

**Artículo 28.- Complementos personales.**

Se consideran complementos personales el complemento ad personam y los complementos por antigüedad que individualmente vengán respetándose.

**Artículo 28.1- Antigüedad.**

El complemento de antigüedad lo devengará todo el personal afecto al presente convenio que hubiera ingresado antes del 1 de enero de 1995. Su devengo será por bienios, contados desde la fecha de ingreso en la empresa, siendo el valor de los dos primeros del 5% de la base de antigüedad y del 2,8% del mismo para los sucesivos, con un tope del 52% de dicha base

A partir del 1 de enero de 2000 se congelan las bases de antigüedad, las que permanecerán invariables de futuro hasta que se produzca la extinción de la misma, quedando fijado su valor como a continuación se detalla.

NIVEL	BASE DE ANTIGÜEDAD
2	528,84
3	824,27
4	960,00
5	1.027,48
6	1.095,33
7	1.181,66
8	1.281,65
9	1.391,56
10	1.516,23
11	1.656,81
12	1.816,07
13	1.995,25

Alcanzado el valor máximo del complemento por antigüedad todo trabajador/a tendrá derecho a un día de permiso retribuido por cada bienio adicional. Los días de descanso así devengados podrán ser compensados económicamente cuando el trabajador/a lo solicite.

De los días de antigüedad devengados por cada trabajador/a, dos de ellos se solicitarán con, al menos, quince días de adelanto a la fecha de su disfrute, debiendo ser concedidos por la Dirección salvo que en esas fechas se causara un trastorno significativo en la marcha de los trabajos y el resto, los fijará la empresa por calendario.

En casos de excedencia, a efectos del cómputo del complemento por antigüedad, será aplicable lo indicado al efecto por el Estatuto de los Trabajadores/as.

**Artículo 28.2.- Complemento “Ad personam”.**

El personal que, a la entrada en vigor de este Convenio, viniera percibiendo una retribución superior a la que resulte de la aplicación de la nueva estructura salarial, verá respetada la diferencia retributiva como condición más beneficiosa.

Dicha diferencia retributiva se consolidará como derecho adquirido y será incluida en los conceptos denominados “Complementos Ad Personam”, que se calcularán para cada trabajador conforme a lo previsto en el Acuerdo Fábrica Hontoria Convenio Colectivo 2015-2019, suscrito el 21 de junio de 2016.

El importe de estos nuevos Complementos Ad Personam, salvo lo establecido en el citado acuerdo de 21 de junio, no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que, en el futuro, se pudieran establecer con carácter general, a través de convenio o acuerdo colectivo y, además, será revalorizable.

**Artículo 29.- Complementos de puesto de trabajo.**

Tienen esta consideración el plus de turno 4 y el Plus de Nochebuena, nochevieja y reyes.

**Artículo 29.1. - plus de turno 4.**

Lo devengará el personal afecto a turno rotativo por día efectivamente trabajado en turno, según la siguiente tabla:

HONTORIA	PLUS TURNO 4
GRUPO 1	23,74 €
GRUPO 2	20,65 €
GRUPO 3	16,60 €
GRUPO 4	15,87 €
GRUPO 5	15,29 €
GRUPO 6	12,23 €

**Artículo 29.2.- Plus nochebuena, nochevieja y reyes.**

El personal que preste sus servicios en turno de noche, es decir, de 22:00 h. a 6:00 h. los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero recibirán la cantidad de 82,03 €.

**Artículo 30.- Complementos de cantidad y calidad.**

Tienen este concepto las horas extraordinarias, el plus de cambio de horario y el plus por interrupción o cambio de vacaciones.

**Artículo 30.1.- Horas extraordinarias.**

Tienen este carácter las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo.(ver art.18)

Las horas extraordinarias podrán ser remuneradas o compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En el primer supuesto se retribuirán de acuerdo con la siguiente tabla

HONTORIA	HORA EXTRA
GRUPO 1	24,80 €
GRUPO 2	23,37 €
GRUPO 3	21,98 €
GRUPO 4	20,57 €
GRUPO 5	19,15 €
GRUPO 6	17,74 €

En caso de compensación por tiempo equivalente de descanso, ésta será de una hora y media por hora extraordinaria realizada y deberá efectuarse por días completos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o de una hora de descanso por cada hora extra, remunerando la diferencia de importe entre la hora extraordinaria y la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias que se realicen en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, se remunerarán con un incremento del 0,25 de la hora ordinaria.

Dando cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente y a fin de aclarar el concepto de Horas Extraordinarias Estructurales, ambas partes acuerdan que se considerarán como tales:

- Las que puedan producirse como consecuencia de las grandes reparaciones.
- Las de mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación, temporal o parcial, previstas por la Ley.
- Las dedicadas a la exportación de cemento y clinker.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las ocasionadas por ausencias imprevistas, derivadas de enfermedad o accidente hasta un tiempo máximo de siete días.
- Y, en general, todas aquellas que vengan exigidas por períodos punta de producción, pedidos extraordinarios, ausencias imprevistas no especificadas en el apartado anterior, las necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

**Artículo 30.2.- Plus de cambio de horario.**

- El plus de cambio de horario es una compensación económica que se establece cuando a un trabajador/a, a petición de la empresa, se le cambia de su horario normal de trabajo con carácter temporal y no media entre su salida y entrada al trabajo una jornada laboral íntegra de descanso.
- Dicho plus será abonado una sola vez, bien a la salida o a la entrada.
- La cuantía del plus de cambio de horario de mañana a tarde o de tarde a mañana será de 38,89 € y a noche de 77,78 € teniendo ambas cantidades carácter lineal para todas las categorías.
- Cuando un trabajador/a se incorpore de manera provisional al turno rotativo se le considerará afecto al mismo desde el momento de su incorporación y, por tanto, devengará las retribuciones del turno.
- A los trabajadores/as que su permanencia en el turno no llegue a alcanzar un ciclo completo, al finalizar la misma se les compensará la diferencia que por nocturnidad (con un incremento del 0,25 de la hora ordinaria) se hubiera producido en el caso de que el número de noches trabajadas fuera superior a un tercio del total de días efectivos en el turno.

**Artículo 30.3.- Plus por interrupción o cambio de vacaciones.**

1. - Cuando por necesidades de la empresa sea preciso modificar los calendarios de vacaciones, esta modificación deberá realizarse con el acuerdo del trabajador/a, salvo en el caso de que una vez consultados los trabajadores/as susceptibles de modificarlas ninguno estuviera de acuerdo, en cuyo caso el cambio sería obligatorio y lo fijaría la empresa.

2. - Una vez acordadas las fechas de disfrute de vacaciones, si por necesidades de la empresa, se modificasen en los dos meses anteriores al comienzo de las mismas, se entenderá como interrupción y se compensará por día de interrupción con la cantidad de 21,37 € hasta un máximo de 15 días. Para plazo superior a 15 días la indemnización será de 480,81 €.
- 3.- Cuando un trabajador/a se encuentre disfrutando su periodo vacacional, será voluntaria la interrupción del mismo.

**Artículo 31.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**

Los trabajadores/as recibirán gratificaciones de una mensualidad, incluyéndose en su caso, la antigüedad y devengándose y abonándose en las siguientes fechas:

	<i>Período de devengo</i>	<i>Fecha de pago</i>
Paga de julio	Del 1-01 al 30-04	1ª Decena de julio
Paga septiembre	Del 1-05 al 31-08	1ª Quincena de septiembre
Paga navidad	Del 1-09 al 31-12	1ª Quincena de diciembre
Paga de beneficios	Del 1-01 al 31-12	1ª Quincena de marzo

En cuanto a aquellos trabajadores/as que comiencen a prestar sus servicios o cesen en la empresa dentro del año, se les abonarán las pagas en proporción a los días de alta efectiva en el año.

Asimismo, se percibirá como muy tarde el 15 de enero de cada año la cantidad, incluida antigüedad, que en su caso corresponda según el total de ventas de cemento del ejercicio anterior a tenor de la escala que figura en el anexo II del presente convenio.

Para el cálculo de las ventas de cemento del ejercicio, a las Tm. vendidas como consecuencia de las compras, ventas o cesiones de clinker ó cemento se les aplicará el coeficiente de 0,8 o 1, respectivamente, en el sentido que corresponda, según sean entradas o salidas.

En el caso de las entradas, no se aplicarán estos coeficientes hasta alcanzar una producción de 575.000 Tm. de clinker, salvo que por avería de las instalaciones la producción no permita abastecer la demanda de mercado. En este caso, se deberá descontar de las toneladas antes referenciadas las no producidas por estas averías

Los períodos de incapacidad temporal por accidente o enfermedad no influirán en el devengo de estas gratificaciones.

**Artículo 32.- Complementos por enfermedad o accidente.**

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente no laboral y en los casos de accidente laboral y enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones del I.N.S.S. o de la Mutua, garantizando la percepción de las siguientes cantidades:

\* Por enfermedad o accidente no laboral:

Días 1º al 3º	50% de S. Grupo más Antigüedad.
Días 4º al 12º	75% de S. Grupo más Antigüedad.
A partir del 12º	100% de S. Grupo más Antigüedad.

\* Por accidente laboral y enfermedad profesional:

Días 1º al 12º	90% de S. Grupo más Antigüedad.
A partir del 12º	100% de S. Grupo más Antigüedad.

Este complemento podrá ser suprimido, en cada caso, cuando a juicio de los Servicios Médicos de empresa la causa de la baja no justifique su percepción. A estos efectos los Servicios Médicos de la empresa podrán visitar al personal que se encuentre de baja, debiendo permitir los trabajadores/as la realización de los oportunos reconocimientos. En caso contrario se perderá automáticamente el derecho al cobro de este complemento, debiendo estar debidamente informado el Comité de empresa

Para el personal que esté de alta a la fecha de la firma del Convenio, se complementará en los mismos porcentajes que percibían a la fecha de la firma del presente acuerdo

Ningún trabajador/a estando de baja por IT podrá cobrar más del cien por cien de su salario Grupo y antigüedad durante dichos períodos. Las regularizaciones se realizarán en las pagas extraordinarias de los meses de marzo y septiembre.

**Artículo 33. - Plus de asistencia.**

Se establece a partir del año 2007 un plus de asistencia que se abonará a los trabajadores/as cuyo absentismo en el año anterior sea del 0%. El importe de este plus será de 325,49 € y su abono se realizará en la nómina del mes de febrero.

Para el cálculo del absentismo en este plus, no se tendrán en cuenta las horas perdidas por accidente, horas sindicales y las horas de permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

**Artículo 34.- Premios por años de servicio.**

Se establecen con carácter general los siguientes premios:

- Premio a los 25 años.- Se devengará cuando el trabajador/a permanezca en la empresa veinticinco años, consistiendo en una paga del salario grupo de convenio más antigüedad (en su caso). El pago de este premio se hará efectivo en el mes en que se produzca el derecho a la percepción.
- Premio a los 40 años.- Tienen derecho a este premio, los trabajadores/as que alcancen los 40 años de antigüedad en la empresa antes de cumplir los 65 años de edad. El pago se hará efectivo en el mes en que se produzca el derecho a la percepción y consistirá en el pago de 14.188,51 €.

**Artículo 35.- Modelo de recibo individual de salarios.**

Se aprueba el modelo de recibo de salarios en concordancia con lo regulado por el artículo 29 del vigente E.T, así como de la Orden Ministerial de 6 de noviembre de 2014.

Las percepciones económicas se abonarán mediante transferencias bancarias, debiendo el trabajador indicar la entidad bancaria en la que desee que se le ingresen sus percepciones.

## *Título VI*

### *Acción social*

**Artículo 36.- Fondo para actividades sociales y culturales.**

Se crea un fondo para actividades sociales y culturales. La disposición de este fondo se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité.

La cuantía de este fondo será de 43.280,31 €.

**Artículo 37.- Ayuda escolar.**

La empresa destinará 22.832,15 € en para la concesión de ayudas para sufragar los gastos de los estudios a los hijos de los trabajadores/as en activo. Los importes y requisitos necesarios para optar a esta ayuda, son los indicados en el "*Reglamento para la Concesión de Ayudas a Estudios*", que se incluye como anexo III en este convenio.

**Artículo 38.- Fondo de anticipos reintegrables.**

Se constituye un Fondo de Anticipos Reintegrables para la obtención de anticipos sin interés a cuenta de sus retribuciones por parte de los trabajadores/as fijos.

El capital disponible de este fondo durante la vigencia del convenio será de 114.131,57 €.

Podrá solicitar estos anticipos todo el personal fijo que no se encuentre sujeto a descuento por anticipo o cualquier otro tipo de préstamo de la empresa en el momento de la solicitud y que haya transcurrido un plazo superior a tres meses entre el reintegro total de un anticipo y la solicitud de uno nuevo.

El importe máximo de los anticipos será de 4.500 € y deberá reintegrarse como máximo en los veinticuatro meses siguientes.

La concesión de estos anticipos se efectuará previo informe de la comisión que a tal efecto se nombre. Esta comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Dirección y dos de los Representantes de los Trabajadores/as.

**Artículo 39.- Plan de pensiones.**

Existe un plan de pensiones, con aportaciones de trabajadores/as y empresa, cuyas condiciones y cuantificación de aportaciones se recogen en el Reglamento de Plan de Pensiones de Cementos Portland Valderrivas, S.A.

Podrá ser partícipe del plan de pensiones cualquier trabajador/a perteneciente a la plantilla de Cementos Portland Valderrivas, S.A. en su centro de trabajo de Palencia, con al menos un año de antigüedad en su contrato y manifieste a la empresa su voluntad de integrarse en el mismo. Sin perjuicio de lo anterior, la primera aportación a realizar por la empresa tendrá lugar en el año natural siguiente al del alta.

#### **Artículo 40.- Seguro colectivo.**

Las coberturas de la póliza serán las siguientes:

- Fallecimiento	18.030 €
- Invalidez Absoluta	18.030 €
- Fallecimiento en Accidente	36.060 €
- Invalidez por Accidente	36.060 €
- Fallecimiento en Accidente de Circulación	54.090 €

De estas pólizas quedarán excluidos, y, por tanto, sin las coberturas antes indicadas, los trabajadores/as que no sean aceptados como integrantes de la misma por la compañía de seguros con que se contrate la póliza.

#### **Artículo 41. - Ayuda en caso de muerte.**

Se establece un subsidio especial por fallecimiento de un empleado que en el momento del óbito se encuentre en activo. Este subsidio será compatible con cualquier otro que le corresponda por los regímenes de la Seguridad Social o de carácter privado, siendo su importe de 1.584,75 €, sin discriminación de Grupos Profesionales, y será abonada a sus herederos.

### *Título VII*

#### *Seguridad y salud laboral*

#### **Artículo 42.- Comité de seguridad y salud.**

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá con arreglo a las disposiciones vigentes en la materia.

Son funciones del Comité de Seguridad y Salud, aparte de las que le confiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos laborales.

Asimismo, realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores/as, a fin de conocer las condiciones relativas al orden y limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores/as, e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la empresa, a la que propondrán en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que consideren oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud, velará especialmente por la determinación de aquellos trabajos que puedan resultar insalubres o penosos, y en caso de que los mismos sean así declarados de conformidad con las Leyes vigentes, será fijado un plazo para su desaparición o corrección, si ello fuera posible, para su realización conforme a las normas que regulan esta materia.

Con carácter anual, se elaborará un Plan de Seguridad Salud, en el que se establecerán los criterios y objetivos a seguir. Dicho Plan deberá realizarse en el mes de febrero de cada año.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador/a accidentado, según establece la legislación vigente.

Se considera imprescindible el estricto cumplimiento de las medidas de seguridad y la conservación y utilización de los medios facilitados por la empresa.

Se realizarán cursos de formación en materia de seguridad y salud, y campañas de motivación con el objetivo de aumentar la prevención de riesgos.

En relación con la ropa de trabajo, se facilitará la adecuada para las condiciones climatológicas del lugar de trabajo.

Al inicio del primer contrato laboral, cualquier trabajador/a asistirá a unas reuniones de información sobre temas básicos de seguridad e higiene, tipo de instalaciones y maquinaria, lugar de trabajo, sus principales funciones, trabajadores/as con los que se tienen que relacionar, así como temas sociales como vestuario, etc.

Será obligatorio que todo trabajador/a pase un reconocimiento médico, antes o inmediatamente después de su ingreso.

### *Título VIII*

#### *Comité de empresa, acción sindical y comisiones laborales*

##### **Artículo 43.- Crédito horario miembros comité de empresa.**

Cada uno de los miembros del Comité de empresa, dispondrá del crédito horario que legalmente corresponda.

##### **Artículo 44.- Garantías sindicales.**

Son de aplicación las normas contenidas en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, o legislación que la sustituya.

##### **Artículo 45.- Comisión de clasificación de puestos de trabajo.**

Se crea la Comisión de Seguimiento de la Evaluación y Clasificación de puestos de trabajo, integrada por dos representantes del Comité de Empresa y otros dos de la Dirección.

Esta comisión tendrá como funciones emitir dictamen preceptivo sobre el encuadre de posibles nuevos puestos en la clasificación de Grupos profesionales, así como reclamaciones que se formulen en materia de clasificación profesional de los puestos de trabajo y ello sin perjuicio de la facultad de decisión de la Dirección de la Empresa y de la revisión en la vía jurisdiccional laboral.

### *Título IX*

#### *Comisión de interpretación y vigilancia*

##### **Artículo 46.- Competencias.**

Con el fin de fomentar la paz social, colaborando las partes a la solución de las discrepancias o conflictos mejorando incluso el contenido o articulación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente convenio para la solución de todos los conflictos colectivos y logro de la convivencia laboral a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este convenio.

##### **FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA:**

- a) Interpretación, estudio y vigilancia del cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.
- b) Entender de las cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes se obligan por ello a someter ante esta Comisión, cualquier asunto de discrepancia o conflicto colectivo, como vía previa a la autoridad o jurisdicción laboral.

La comisión mixta estará compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión negociadora.

##### **Artículo 47.- Procedimiento.**

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio se reunirá cuando así lo soliciten la totalidad de los vocales de una de las partes planteando por escrito la cuestión objeto de interpretación o discusión, debiéndose reunir en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del mencionado escrito por la otra parte.

La Comisión estará válidamente constituida cuando estén presentes la totalidad de los representantes de ambas partes. Los acuerdos habrán de tomarse por mayoría simple de los asistentes, levantándose acta de los mismos.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el

presente convenio a las que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del E.T., cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 45 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes recurrirán al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

#### **- Disposición adicional 1**

##### **Revisión salarial:**

Los salarios anuales pactados para Grupos Profesionales se revisarán de acuerdo al ANEXO IV para las contrataciones efectuadas a partir de la fecha de entrada en vigor del acuerdo, y que se incorporen al Grupo con estos salarios

Los incrementos salariales pactados en dicha tabla para los empleados que actualmente están de alta en la empresa serán compensables, y absorbidos con el Complemento "Ad Personam".

En el supuesto de que se pacte en el próximo Convenio un incremento salarial, no será compensable ni absorbible para los empleados que actualmente están de alta.

#### **- Disposición adicional 2**

##### **Plan de Igualdad:**

El presente Convenio se acoge al Plan de Igualdad del Grupo Cementos Portland Valderrivas, que fue ratificado el 24 de septiembre de 2009, con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2.017, Sí por la autoridad laboral o judicial competente, se rechazase o anulase la presente cláusula, el Convenio quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido

#### **- Disposición adicional 3**

##### **Plan de viabilidad:**

Los trabajadores que estén de alta en la Empresa a la firma del acuerdo, se acogen al Plan de Viabilidad firmado con fecha 16 de mayo del 2016. Sí por la autoridad laboral o judicial competente, se rechazase o anulase algunas de las cláusulas o se indicase la introducción de modificaciones que puedan alterar ese cómputo global, el Convenio quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido

#### **- Disposición transitoria 1**

Se acuerda mantener, como condición más beneficiosa, a los trabajadores/as con fecha de ingreso en la empresa anterior al 1 de enero de 1.995, el devengo de las pagas extraordinarias y vacaciones como hasta esa fecha se venía haciendo, es decir, interanual para cada paga.

#### **- Disposición transitoria 2**

Se acuerda lo siguiente:

- Suspensión de la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones. Desde el día 1 de junio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.
- Suspensión del Fondo de Actividades Deportivas y Culturales. Desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019.
- Suspensión de la Ayuda Escolar. Desde el año 2016 al 2019.

Estos conceptos se reactivarán el 1 de enero de 2020.

#### **- Disposición final.- remisión a la legislación vigente**

En todo lo no previsto en el presente convenio, se considerará de aplicación el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector Cementero, el Estatuto de los Trabajadores/as y, en general, la restante normativa reguladora de las relaciones de trabajo.



ANEXO I: SISTEMA DE GRUPOS PROFESIONALES CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS.

<b>GRUPOS PROFESIONALES GRUPO CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS</b>	<b>CENTRO DE TRABAJO FABRICA DE HONTORIA</b>
<b>GRUPO PROFESIONAL 1</b>	Jefe de Servicios Generales
<b>GRUPO PROFESIONAL 2</b>	Técnico de Prevención
	Jefe de Turno
<b>GRUPO PROFESIONAL 3</b>	Gestor A(Compras, RRHH, Administración)
	Delineante
	Operador de Sala
	Encargado Almacén
	Encargado Laboratorio
	Encargado Taller Mecánico
	Jefe de Equipo
<b>GRUPO PROFESIONAL 4</b>	Gestor B (Compras, RRHH, Administración)
	Eléctrico A
	Mecánico A
	Técnico OMP
<b>GRUPO PROFESIONAL 5</b>	Laborante
	Mecánico B
	Eléctrico B
	Almacenero
	Conductor/Palista
	Gruista
	Operario Expediciones
	Ayudante Sala Control
	Vigilante de Maquinaria A
<b>GRUPO PROFESIONAL 6</b>	Vigilante de Maquinaria B
	Brigada
	Limpiador

**Sistema de Grupos Profesionales Cementos Portland Valderrivas.**

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

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

2. Todos los trabajadores del Grupo Cementos Portland Valderrivas del negocio Cemento, serán adscritos a un determinado Grupo Profesional.

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

- > Conocimientos- Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como, la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- > Iniciativa- Se deberá valorar el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- > Autonomía- Factor para cuya valoración se deberá sopesar la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- > Responsabilidad- Se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- > Mando- Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:
  - El grado de supervisión y gestión de tareas.
  - La capacidad de interrelación.
  - Naturaleza del colectivo.
  - Número de personas sobre las que ejerce el mando.
- > Complejidad- La valoración del presente aspecto estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

**GRUPO 1.**

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

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

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

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

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

**GRUPO 2.**

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

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

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

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

### **GRUPO 3**

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

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

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

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

### **GRUPO 4**

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

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

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

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

**GRUPO 5.**

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

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

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

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

**GRUPO 6.**

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

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

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

**ANEXO II: ESCALA DE LA PAGA DE VENTAS PARA LOS AÑOS 2015 a 2019**

VENTAS DE CEMENTO EN TONELADAS	Nº DE PAGAS
500.000	0,400
510.000	0,490
520.000	0,580
530.000	0,670
540.000	0,760
550.000	0,850
560.000	0,897
570.000	0,943
580.000	0,990
590.000	1,036
600.000	1,083
610.000	1,129
620.000	1,176
630.000	1,222
640.000	1,269
650.000	1,315
660.000	1,362
670.000	1,408
680.000	1,455
690.000	1,501
700.000	1,547
710.000	1,594
720.000	1,640

VENTAS DE CEMENTO EN TONELADAS	Nº DE PAGAS
730.000	1,687
740.000	1,733
750.000	1,780
760.000	1,824
770.000	1,868
780.000	1,912
790.000	1,956
800.000	2,000

No se devengará cantidad alguna hasta alcanzar las 500.000 toneladas de venta y a partir de 800.000 toneladas sólo se devengarán dos pagas.

El importe exacto se determinará en cada caso interpolando linealmente el número de toneladas vendidas en el tramo de la escala que le corresponda.

### ANEXO III: REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS A ESTUDIOS

En el presente reglamento se desarrollan las normas a seguir para la concesión de las ayudas a estudios que la empresa Cementos Portland Valderrivas, S.A., concede a los hijos de sus trabajadores/ras, en los centros de trabajo de Palencia y Valladolid.

Estas ayudas están destinadas a sufragar los gastos de enseñanza, siendo el importe de cada una de ellas el resultado de multiplicar el número de puntos concedidos a cada solicitud por el valor asignado a cada punto como resultante de dividir el monto económico total destinado cada año a este concepto por la suma total de los puntos de todas solicitudes válidas presentadas.

1. Podrán optar a esta ayuda los hijos de los trabajadores/ras en activo, con al menos un año de antigüedad, de los centros de trabajo de Palencia y Valladolid, que reúnan los siguientes requisitos:
  - a. Estar matriculado y cursar con buen aprovechamiento alguno de los estudios oficiales que se indican en este reglamento.
  - b. Tener una edad comprendida entre 3 y 25 años.
  - c. No percibir ingresos por rendimientos del trabajo.
  - d. Observar buena conducta escolar.
2. La puntuación concedida según los estudios será la siguiente (ver cuadro adjunto):
3. Las solicitudes se presentarán antes del 30 de octubre de cada año para ser abonadas en ese mismo año. Estas solicitudes, además del impreso de solicitud, deberán incluir:
  - a. Certificado del Centro en que se encuentra matriculado para cursar los estudios para los que solicita la ayuda.  
Cuando al cursar estudios Universitarios no se solicite la ayuda para un curso completo, se deberá presentar la copia de la matrícula en la que se apreciará claramente el número de asignaturas matriculadas y las totales del curso.
  - b. Certificación o notas del curso anterior al que solicita la ayuda.
4. Esta ayuda se otorgará una vez por curso y siempre demostrando buen aprovechamiento. Es decir, habiendo superado satisfactoriamente el curso anterior y matriculándose de unos estudios de grado superior al de la última ayuda concedida.
5. Se perderá el derecho a la ayuda:
  - a. El año que cursando estudios del tipo A, B, C, D, E, F, G y H no se hubieran aprobado todas las asignaturas entre las convocatorias de junio y septiembre.
  - b. Sí se cursan estudios de los tipos I y J, cada asignatura tendrá tratamiento a nivel individual, asignando a cada una los puntos resultantes de dividir los del tipo de ayuda que se solicita entre el número total de asignaturas del curso. En este caso, se perderá el derecho a la ayuda de cada asignatura, cuanto ésta no sea superada en las dos primeras convocatorias que se matricule y se descontarán de los puntos que le corresponderían el año siguiente.

6. El derecho a esta ayuda se perderá de manera indefinida si se llegase a comprobar falsedad en la documentación aportada para su solicitud.
7. La interpretación de las normas contenidas en el presente Reglamento compromete a la empresa y al Comité de empresa, para lo que se nombrará una Comisión que estará compuesta por dos miembros de la empresa y dos del Comité de empresa.
8. la Comisión de Becas modificará la siguiente tabla en función de la legislación vigente.

TABLA PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTOS

ENSEÑANZA	CURSO	BECA	PUNTOS
EDUCACIÓN INFANTIL	1	A	2
	2		
	3		
EDUCACIÓN PRIMARIA	1	B	4
	2	C	5
	3		
	4	D	6
	5		
	6		
EDUCACIÓN SECUNDARIA	1	E	8
	2	F	10
	3		
	4		
MÓDULOS FORMATIVOS GRADO MEDIO		G	14
BACHILLER	1		
	2		
MÓDULOS FORMATIVOS GRADO SUPERIOR		H	16
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS 1º CICLO		I	23
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS 2º CICLO		J	26

Comentario [s1]: ¿ESTUDIAR?