

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 18 de marzo de 2019 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de la empresa Cementos Cosmos SA](#) para la factoría de Toral de los Vados (León) para los años 2018, 2019 y 2020 (n.º convenio 24000502011980).

Vista el acta, de fecha 15 de noviembre de 2018, de firma del Convenio colectivo de la empresa Cementos Cosmos SA para la factoría de Toral de los Vados (León) para los años 2018, 2019 y 2020 (número convenio 24000502011980) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12 de junio 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 6 de julio de 1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 22 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (Boletín Oficial de Castilla y León 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (Boletín Oficial de Castilla y León 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercero.—Al haberse acordado el convenio con anterioridad a la publicación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 de marzo de 2019), se hace constar expresamente que deberá respetarse todo lo establecido en el mismo.

León a 18 de marzo de 2019.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS COSMOS, SA, FACTORÍA DE TORAL DE LOS VADOS, (LEÓN), PARA 2018-2019-2020.

Intervinientes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por el Comité de Empresa de la Factoría de Toral de los Vados de Cementos Cosmos, SA, y de otra, por la representación designada por la Dirección de la Empresa. Ambas partes se reconocen la legitimación exigida por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/95 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º.—Ámbito de aplicación:

- a) Territorial.—El presente Convenio Colectivo afectará a los centros de trabajo que en la actualidad tiene la empresa Cementos Cosmos, SA, en la provincia de León.
- b) Personal.—Estará incluido todo el personal que preste servicios en los centros de trabajo afectados, con excepción del personal directivo, extensible a Dirección General, Dirección de Estudios y proyectos y Dirección Administrativa.

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 2.º.—Vigencia:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma (condicionado a que la autoridad laboral estime que no conculca la legalidad vigente, según el artículo 90, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores), si bien los efectos económicos se retrotraerán al 01/01/2018.

Artículo 3.º.—Duración:

La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este convenio se considerará prorrogado de año en año si cualquiera de las partes, mediante sus representantes (Comité de Empresa), o Dirección no lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prórrogas. A esta denuncia habrá de adjuntarse necesariamente el proyecto de los puntos concretos que se pretenden revisar.

Ambas partes se comprometen a constituir la mesa negociadora en el plazo de un mes desde la recepción de la denuncia y a establecer un calendario de negociaciones que como mínimo contendrá 5 reuniones en los siguientes dos meses.

Artículo 4.º.—Subida y revisión salarial:

Los salarios y revisión para el período de vigencia de este convenio son los siguientes:

Año 2018

- a) Subida salarial: Las tablas salariales que constan en los Anexos I y II incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 01.01.2018 hasta 31.12.2018, y contienen un incremento del 2,0% sobre los importes de 2017.
- b) Revisión salarial: Se garantiza un incremento igual al del IPC real a 31 de diciembre de 2018.

Año 2019

- a) Subida salarial: Las tablas salariales que constan en los Anexos I y II se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2018 en un 1,0% con efectos del 1 de enero de 2019. Los nuevos importes de la becas se aplicarán al curso 2019-2020.
- b) Revisión salarial: Se garantiza un incremento igual al I.P.C. a 31/12/2019 más un 0,25%.

Año 2020

- a) Subida salarial: Las tablas salariales que constan en los Anexos I y II se incrementarán sobre las vigentes a 31.12.2019 en un 1,0% con efectos del 1 de enero de 2020. Los nuevos importes de la becas se aplicarán al curso 2020-2021.
- b) Revisión Salarial: Se garantiza un incremento igual al I.P.C. a 31/12/2020 más un 0,25%.

Artículo 5.º.—Normas supletorias:

Para todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el V acuerdo para la cobertura de vacíos en el sector cemento (BOE 13/12/2017) o acuerdo que lo sustituya.

Capítulo II.–Del personal y organización del trabajo

Artículo 6.º.–Organización del trabajo:

La organización del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa Cementos Cosmos, SA, respetando los derechos laborales básicos de las trabajadoras y de los trabajadores respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, entre otros, según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4.º, apartados 1 y 2.

La modificación de las condiciones del trabajo serán reguladas de acuerdo con lo que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, respetando las competencias que le son propias al Comité de Empresa, según el artículo 64 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Los Grupos y Niveles Profesionales asignados a cada trabajador no podrán ser rebajados, salvo por iniciativa del propio trabajador.

La empresa estudiará, cada caso en particular, en cuanto a las trabajadoras y los trabajadores mayores de 55 años que hayan trabajado más de 20 años a turno se refiere, para procurar paliar los problemas físicos y psíquicos que puedan derivarse de la turnicidad, sin pérdida de condiciones salariales.

Artículo 7.º.–Clasificación de puestos de trabajo:

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo con efectos desde el 1 de enero de 2014, es la que figura en los anexos I y III de este Convenio. La definición de cada grupo profesional queda como sigue:

Grupo 0

Definición

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

Formación

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

Ejemplo

Directores y Subdirectores de Departamento.

Grupo 1

Definición

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

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

Formación

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

Ejemplo

Técnicos titulados, Jefes de taller, Maestros Industriales, Encargadas y Encargados.

Grupo 2

Definición

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

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

Formación

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

Ejemplo

Operadores Sala de Control, Jefes de Equipo, Oficiales de 1.^a A.

Grupo 3

Definición

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

Formación

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

Ejemplo

Oficiales de Fabricación, Cantera o Mantenimiento

Grupo 4

Definición

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

Formación

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Ejemplo

Peón

Artículo 8.º.-Vacaciones y fiestas abonables:

a) Vacaciones: Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará durante la vigencia de este convenio de un período anual de vacaciones retribuidas de 25 días laborables.

La retribución de las vacaciones comprende el sueldo base, antigüedad, complemento puesto y primas; el plus-turno y las condiciones personales se abonarán si las hubiere. Todas las trabajadoras y trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones anuales durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y mayo, percibirán como compensación la cantidad que figura en el Anexo II.

El plus de nocturnidad se abonará en los periodos de vacaciones en función de las previsiones del cuadrante.

Para el personal de turno central y del ensacado si algún día festivo no dominical de los 14 vigentes (12 de carácter nacional o autonómico y 2 locales) coincide en sábado, se compensará con un día de descanso, para el supuesto de no estar de vacaciones, esta compensación se producirá el siguiente día laborable.

El período de disfrute de vacaciones se aplazará si la trabajadora o el trabajador antes del comienzo de las mismas incurriese en situación de IT. En el caso de que una vez iniciadas las vacaciones el trabajador/a incurra en situación de IT con hospitalización, se interrumpirá el cómputo de las mismas. En este supuesto el trabajador/a pactará con la empresa un nuevo señalamiento de fechas para su disfrute, que excepcionalmente podrá prorrogarse hasta el 31 de marzo del año posterior.

b) Fiestas abonables: Su abono se realizará bajo el epígrafe de “artículo 8.º consolidado” y en las mismas condiciones establecidas para las Condiciones Personales del artículo 13.º, únicamente a las trabajadoras y trabajadores que tuvieran reconocido este devengo con anterioridad.

Artículo 9.º.–Incapacidad temporal:

En todos los casos de IT, desde el primer día de baja y durante toda la duración de la misma, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la suma de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, complemento de puesto, así como las primas de producción que le correspondieran al trabajador/a en ese mes estando en activo (fija y variable), condiciones personales y plus de turno.

Esta compensación se hará efectiva siempre que, previo informe del Servicio Médico de Empresa, se considere justo abonar. Para ello, el Servicio Médico de Empresa podrá requerir la presencia del trabajador/a enfermo/a, entendiéndose que en caso de no asistencia injustificada perderá el derecho al complemento.

Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa, se comprometen a analizar mensualmente el absentismo, con el fin de establecer, si hubiera lugar, las oportunas medidas correctoras, para reducir el mismo a porcentajes de normalidad. En este sentido se aplicará con todo rigor lo establecido en el artículo 20, apartado cuarto del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso que una trabajadora o trabajador estuviera en una situación de IT prolongada, la empresa continuará abonando las cuotas correspondientes a la cotización a la SS hasta la concesión de la incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, si a posteriori esta incapacidad se revocase, la empresa procedería a la readmisión de la trabajadora o trabajador afectado con las mismas condiciones profesionales y económicas, que poseía dicho trabajador/a, anteriormente a la concesión de la incapacidad, hasta la edad de jubilación que le corresponda. A la hora del reingreso, tendrá que valorarse la capacidad del trabajador, constatada en el pertinente reconocimiento médico, a fin de valorar la correcta adecuación de la condición actual del trabajador a las necesidades del puesto de trabajo.

Capítulo III.–Retribuciones y jornada laboral

Artículo 10.º.–Conceptos retributivos:

Se establece como conceptos integrantes de la retribución total los siguientes:

- a) Sueldo base: Viene representado por la cantidad que bajo este epígrafe se refleja en el anexo I para 2018 de este Convenio.
- b) Antigüedad: Se devengará en la misma forma que viene percibiéndose en la actualidad, según la escala siguiente:

%	5	10	20	30	40	45	50
Años antigüedad	2	4	9	14	19	29	34

c) Complemento de puesto: Consiste en una cantidad fija acorde con la valoración de los puestos de trabajo, actividad, responsabilidad, penosidad y demás condiciones ambientales del puesto, etc., según se expresa en el anexo I del presente Convenio, en los epígrafes correspondientes.

d) Primas de producción: Se establece una prima fija y otra variable, esta última en función de la producción de clinker obtenida y la aplicación de los coeficientes reflejados en el Anexo I para 2018.

El cálculo de la prima variable en función de la producción de clinker se realizará sobre las toneladas acumuladas medias (T.A.M.). En cualquier caso, se establece un mínimo para abono de prima variable de 35.000 Tm. de clinker mensuales.

e) Plus turno rotativo: Este se abonará a aquellas trabajadoras y trabajadores que en turno rotativo incluya la jornada de 22.00 a 6.00. Se abonará en función de las jornadas reales de trabajo, no percibiéndose en las dos pagas extraordinarias, ni en la de beneficios, su importe será el fijado en el Anexo II. Las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en dos turnos rotativos (6.00 a 14.00 y 14.00 a 22.00), percibirán el importe que se detalla en el citado Anexo II.

Para las trabajadoras y trabajadores cuyo turno incluya el trabajo en fines de semana y festivos se abonará este plus por el importe que para estos casos figura en el Anexo II.

Todas las trabajadoras y trabajadores a turno rotativo que por necesidades de la empresa pasen temporalmente a dos turnos o turno central, se les respetarán sus condiciones económicas como si estuviesen en turno rotativo.

A los efectos de abono del plus de turno, se establece que será devengado por la trabajadora o el trabajador que no está en turno rotativo y por necesidades del servicio tenga que ser incorporado de forma frecuente al turno. El abono de este plus se producirá mientras dure esta situación.

Dicho Plus de Turno se abonará por mensualidades completas, cuando la trabajadora o el trabajador que se incorpore al turno por necesidades puntuales, deba modificar su régimen de descansos y la modificación altere el descanso en fines de semana o festivos.

Para todas las trabajadoras y trabajadores que el 28 de octubre de 1994 perciben el plus de turno rotativo de forma permanente, les será respetado en "Condiciones personales" el importe diferencial que pudiera producirse, a razón de dos veces el importe del doble turno si pasa de 3 turnos a turno central, o bien, el importe del doble turno si pasa de 3 a 2 turnos, o de 2 turnos a turno central, si por necesidades de la empresa, no a petición propia, se le cambiase a un puesto de trabajo que no tuviera derecho a dicho plus. Si volviesen a turno rotativo quedaría anulada a todos los efectos la percepción que tuvieran asignada en "Condiciones personales" por este concepto.

f) Plus de Nocturnidad: Se establece un Plus de Nocturnidad que se abonará a las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en horario de 22 a 6. El importe de este Plus es el que figura en la Tabla del Anexo II, y se abonará por cada jornada efectiva prestada en el indicado horario.

g) Participación en beneficios: Con la mensualidad de diciembre de cada año la empresa abonará esta gratificación de carácter extraordinario, cuyo importe será de 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, antigüedad, complemento de puesto (que viene representado en el anexo I para el año 2018) así como la Prima Fija y la parte Mínima de la Prima Variable.

Artículo 11.º.-Horas extraordinarias:

a) Se abonará de acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes de carácter general.

b) La realización de las mismas, se sujetará a las disposiciones legales en cada momento, y mensualmente la dirección de la empresa informará al Comité del número de horas realizadas en cada sección, especificando las circunstancias que las han originado.

c) Horas extraordinarias estructurales: quedan pactadas, como tales, las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: únicamente tienen tal consideración las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

Artículo 12.º.-Gratificaciones extraordinarias:

a) Con la mensualidad de junio, la empresa abonará a todas las trabajadoras y trabajadores afectados por este Convenio una gratificación de carácter extraordinario cuyo importe será el correspondiente a 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, complemento puesto (que vienen expresados en el anexo I para el año 2018), así como la antigüedad que en cada caso corresponda. Por otra parte, se incrementará esta paga con la cantidad correspondiente a la Prima Fija y la parte Mínima de la Prima Variable.

b) Con la mensualidad de noviembre, la empresa abonará a todas las trabajadoras y trabajadores afectados por este Convenio una gratificación de carácter extraordinario cuyo importe será el correspondiente a 30 días de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, complemento puesto (que vienen expresados en el anexo I para el año 2018), así como la antigüedad que en cada caso corresponda. Por otra parte, se incrementará esta paga con la cantidad correspondiente a la Prima Fija y la parte Mínima de la Prima Variable.

Artículo 13.º.-Condiciones personales:

La cantidad abonada por la empresa a determinadas trabajadoras y trabajadores con carácter personal se mantendrá por el concepto que las originó y se incrementarán en el mismo porcentaje que se pacte como incremento general de las condiciones económicas de cada convenio.

Bajo este epígrafe se abonarán las diferencias originadas por los siguientes conceptos:

- La supresión de la Prima de ensacado por el importe reflejado en el Anexo II, así como las debidas a la pérdida del Plus de Turno, según se establece en el artículo 10.e), párrafo 4.º de este convenio.

- Las diferencias que a título individual se reconocen a las trabajadoras y trabajadores por la aplicación de la Clasificación Profesional aplicada desde el 1 de enero de 2014.
- Las cantidades derivadas de la supresión del abono de festivos (“Artículo 8.º consolidado”).

Artículo 14.º.–Dietas:

Se mantiene el concepto de dieta para los supuestos de desplazamiento por orden de la dirección de la empresa a lugar distante más de 10 Kms. Las cantidades a abonar en concepto de dieta y media dieta son las que figuran en el Anexo II.

Cuando los gastos realizados por el trabajador/a en los referidos supuestos sean superiores a lo cobrado por dieta y previa justificación, la empresa quedará obligada a pagar la diferencia. El día de salida se cobrará dieta completa e igualmente el de llegada, salvo que el trabajador/a pueda pernoctar en su domicilio, en cuyo caso cobrará media dieta. Si el desplazamiento obliga únicamente a realizar fuera la comida del mediodía, también se percibirá media dieta.

Para desplazamientos por motivos de trabajo u orden de la empresa se facilitará un medio de transporte acorde con el trayecto a realizar.

Artículo 15.º.–Premio de vinculación:

La empresa en razón a la permanencia en el trabajo, mantiene un Premio de Vinculación que devengarán aquellas trabajadoras y trabajadores que cumplan 15 años de antigüedad contados a partir del 1.º de enero de 1969. El importe de dicho premio consistirá en una cantidad igual al montante de la última mensualidad percibida por los conceptos: Salario base, antigüedad, complemento puesto, prima fija, prima variable así como el plus de turno rotativo y condiciones de carácter personal si las hubiere. Asimismo tendrán derecho a este premio las trabajadoras y trabajadores que llevando un mínimo de 13 años de alta en la empresa, pasen a invalidez total y absoluta, en caso de fallecimiento este premio será abonado a los familiares causahabientes. Se estudiarán casos especiales, no contemplados en esta norma.

Se abonará el 1.º de enero del año que corresponda para todas aquellas trabajadoras y trabajadores que cumplan los 15 años dentro del primer semestre. Los que cumplan en el 2.º semestre se les abonará en 1.º de enero del año siguiente.

Se anularán al percibir este premio de vinculación las anotaciones de faltas leves, graves y muy graves que hubiese en el expediente personal.

Artículo 16.º.–Gratificación especial (Nochebuena, Nochevieja y Reyes):

A todas aquellas trabajadoras y trabajadores que vengan a trabajar en el turno de 22.00 a 6.00 los días de Nochebuena, Nochevieja y Reyes (22.00 horas del día 5 a 6.00 horas del día 6), la empresa les abonará una gratificación especial cuyo importe figura en el Anexo II.

La dirección de la empresa, cuando a su juicio existan razones técnicas, organizativas o productivas, para no trabajar en determinadas secciones en las fechas y turnos indicados, avisará como mínimo con 24 horas de antelación a la hora de inicio del turno a los trabajadores/as que se vean afectados, para que no se incorporen al trabajo, no teniendo, en consecuencia, los citados trabajadores/as derecho a la percepción de la gratificación especial.

Artículo 17.º.–Plus de distancia:

Plus de Distancia General

Se abonará de acuerdo con las condiciones que regula la vigente ley, teniéndose en cuenta el domicilio justificado en el momento de la contratación, con un máximo de 40 kilómetros diarios (ida y vuelta incluidas), y por el importe que figura en el Anexo II. La actualización de estos importes se hará teniendo en cuenta un arrastre con 3 decimales. Para las trabajadoras y trabajadores incorporados con anterioridad al 15 de abril de 2015 se tendrá en cuenta el domicilio justificado a esa fecha.

Las trabajadoras y trabajadores residentes en Toral de los Vados se les abonará el importe correspondiente a 3 Kms. por cada día de asistencia.

Las trabajadoras y trabajadores que habiendo cambiado de domicilio y este no conlleve abono del plus de distancia y sean perceptores del mismo debido al anterior domicilio, y no lo hayan comunicado a la Empresa, les serán descontadas las cantidades que hubiesen percibido desde la fecha en que se produjo dicho cambio. Independientemente de la sanción a que hubiera lugar de acuerdo con la vigente legislación.

Plus de Distancia Toral – Cantera

Las trabajadoras y trabajadores con residencia en Toral de los Vados, y que presten sus servicios en la Cantera de Caliza, percibirán por día de trabajo en la misma, el importe resultante de multiplicar

por 6 el precio por Km. que figura en el Anexo II, además de lo señalado en el párrafo 2.º de este artículo. Para las trabajadoras y trabajadores de Cantera con residencia en municipio distinto, se abonará la suma del importe correspondiente al Plus de Distancia desde su domicilio hasta Toral de los Vados por el importe general, con el límite de 40 kilómetros diarios (ida y vuelta incluidos), más la cantidad de este Plus de Distancia a la Cantera.

Si las instalaciones de la Cantera fueran trasladadas se ajustarán los Kms. a pagar.

Artículo 18.º.–Jornada laboral:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, tanto por turno central como turno rotativo, en las condiciones para este último que regula la legislación vigente.

La jornada anual será de 1.752 horas. A las trabajadoras y trabajadores que disfruten de una jornada menor, se les respetará tal condición a título individual.

El horario para el personal de Cantera de caliza y marga será durante todo el año el siguiente:

- De 06.45 a 14.00 horas.

No obstante, si por razones organizativas (ejemplo: reparación de horno, regulación stocks caliza y marga) fuese necesario incorporar al personal de Cantera a la Fábrica, su horario se adaptará al de la sección a la que sean destinados, durante el tiempo que existiesen dichas razones.

El personal de Turno Central disfrutará de jornada intensiva del 1 de junio al 30 de septiembre de cada año. En la jornada de invierno se dispondrá de un horario flexible que permita la finalización de la jornada semanal los viernes al mediodía. El calendario laboral y los horarios constarán en un acuerdo que se renovará anualmente. Dentro de este sistema flexible, se incluye un descanso de cuarenta y cinco (45) minutos para la comida, respetando los márgenes de estancia obligatoria, siendo el resto computable a efectos de recuperación de jornada.

Artículo 19.º.–Permisos retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, la trabajadora o el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 kms. (contados desde el domicilio del trabajador), el plazo será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de hijos o hermanos. Este permiso será de 2 días, siempre y cuando la boda coincida en día de trabajo.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Un día por fallecimiento de tía o tío por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, la trabajadora o el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km, el permiso será de dos días y cuando la trabajadora o el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 400 km, el permiso será de 3 días.
- g) Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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 múltiple. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular la hora de lactancia en 15 días de permiso.
- h) Un día por nacimiento de nieto/a.
- i) Permisos no recuperables: Un día por asuntos propios.
- j) Permisos recuperables: Dos días por asuntos propios. En caso de disfrute de permiso por esta causa, la recuperación de la jornada no trabajada se realizará en el transcurso del año.

A los efectos de reconocimiento de estos permisos se tendrán en cuenta las parejas de hecho legalmente reconocidas.

Además de los aquí establecidos, las trabajadoras y trabajadores disfrutará de todos aquellos permisos establecidos en la legislación general, con especial referencia a los previstos en la Ley de Igualdad. (incluye casos de excedencia por cuidado de familiares)

Independientemente, en el caso de que una trabajadora o un trabajador, bien desde su domicilio y no pueda asistir al trabajo, bien desde su propio puesto de trabajo, se tenga que desplazar al médico de cabecera o al médico especialista, acreditará suficientemente y con justificante las horas empleadas, a efecto de su abono por parte de la empresa.

Capítulo IV - Del derecho de representación colectiva

Artículo 20.º.-Comité de Empresa:

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de las trabajadoras y trabajadores siendo su composición, competencia, deberes y derechos, los derivados del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y que entre otros se reflejan los siguientes:

Los miembros del Comité de Empresa tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas u organizativas.

Podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Dispondrán de un crédito de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación y podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes y que serán reconocidas por la Dirección de la Empresa para autorizar dicha acumulación.

Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Las partes podrán acordar la constitución de un Comité Intercentros con la composición y funciones que se pacten en el correspondiente acuerdo.

Para todo lo no previsto en esta normativa, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 21.º.-Secciones sindicales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrán constituirse en el ámbito del centro de trabajo Secciones Sindicales con los deberes y derechos que se establecen en la misma norma.

A requerimiento escrito por parte de las trabajadoras y los trabajadores, la empresa descontará en nómina mensual de los trabajadores/as, el importe de la cuota sindical correspondiente a los respectivos afiliados/as que así lo soliciten.

Se informara a las secciones sindicales del pago de las cuotas sindicales de los afiliados/as a su propio sindicato, federación o confederación, este informe incluirá una confirmación mensual del número de afiliados/as que han solicitado el descuento en nómina de la cuota sindical y un resguardo del pago correspondiente de las cuotas sindicales. Será necesario que las trabajadoras y los trabajadores suscriban la correspondiente autorización, expresando en la misma su consentimiento a la comunicación por parte de la empresa al sindicato al que estén afiliados del descuento en nómina de las cuotas que le correspondiesen.

Artículo 22.º.-Comité de Seguridad y Salud:

Su constitución, composición y funciones estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás normas que la desarrollen. Este Comité se reunirá un mínimo de 4 veces al año, recomendándose 6 reuniones anuales.

Capítulo V.-Otros acuerdos

Artículo 23.º.-Ascensos:

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, mérito, antigüedad del trabajador, las facultades organizativas del empresario y la clasificación funcional recogida en el artículo 7 del presente convenio.

Cuando se produzca una vacante, tendrán prioridad, siempre que cumplan con el perfil demandado por la empresa, las trabajadoras y los trabajadores de la propia Empresa, teniéndose en cuenta la formación, antigüedad y méritos del trabajador/a y valorándose especialmente la asistencia a los cursos de formación organizados por la empresa y los conocimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo.

Artículo 24.º.—Ropa de trabajo:

La empresa facilitará a todo el personal las prendas y útiles que sean necesarios conforme la legislación vigente en cada momento, así como el cumplimiento de los acuerdos aprobados por el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa. Se entregará una prenda de abrigo a todo el personal, excepto oficinas, que se renovará cada 2 años. Se facilitarán gafas de seguridad graduadas a quienes las precisen por necesidad del puesto de trabajo. Para la renovación de estos equipos, se entregará el anterior.

Artículo 25.º.—Fiesta del cemento:

Se acuerda que la fiesta del cemento sea el día 4 de diciembre, Santa Bárbara, considerado como día de la Patrona, que se establece como festivo para todos los efectos. Si esta festividad coincidiese en sábado o domingo, se trasladará a un día laboral, anterior o posterior.

Artículo 26.º.—Ayuda a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial:

Para aquellas trabajadoras y trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocidos según las normas del I.N.S.S., percibirán la cantidad señalada en el Anexo II. Asimismo la empresa abonará los gastos que la Administración del Estado no cubre en aquellos casos en que asistan a escuelas de educación especial.

Artículo 27.º.—Ayuda de estudios:

1.º. Tendrán derecho a optar a esta ayuda los hijos de productoras y productores en activo y los huérfanos de trabajadores/as y jubilados/as.

2.º. Las cuantías mínimas establecidas en el Anexo II serán revisadas todos los años y cubrirán los siguientes conceptos:

- Enseñanza Infantil
- Enseñanza Primaria (1.º a 3.º)
- Enseñanza Primaria (4.º a 6.º) y ESO (1.º y 2.º)
- Ciclos Formativos Medio y Superior, ESO (3.º y 4.º), Bachillerato o similares
- Conservatorio de Música
- Escuela Oficial de Idiomas
- Estudios Técnicos y Universitarios o similares

3.º. Las cuantías anteriores se incrementarán según concurra el alumno en las siguientes circunstancias y por los importes reflejados en el Anexo II.

- i. Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios (excepto ESO, Bachillerato o Ciclos Formativos de FP)
- ii. Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios para ESO, Bachillerato o Ciclos Formativos de FP por no existir otros centros en su localidad de residencia.
- iii. Si además de lo expuesto en el apartado anterior, también tiene que comer fuera de su residencia familiar.
- iv. Cuando deba residir fuera de su residencia.

4.º. Los mínimos establecidos en los apartados 2.º y 3.º serán incrementados en un 50%, salvo caso especial que se estudiará aparte, para huérfanos de trabajadoras y trabajadores e hijos/as de productores jubilados/as cuyos ingresos medios mensuales no superen el salario mínimo interprofesional.

5.º. Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de las trabajadoras y los trabajadores (extensible a sus cónyuges), dentro de su línea de promoción, o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, de acuerdo con la sistemática establecida en los apartados precedentes.

Artículo 28.º.—Pólizas de seguros:

Seguro de accidentes:

La empresa concertará, a su exclusivo cargo, una póliza de seguros que cubrirá a todas las trabajadoras y los trabajadores en activo con la cuantía señalada en el Anexo II y por los siguientes riesgos:

Muerte o invalidez total o absoluta, derivada de accidente laboral o no laboral, ocurrido las 24 horas del día (excepto riesgos extraordinarios excluidos por la Compañía de Seguros).

Muerte o invalidez total o absoluta, derivada de enfermedad profesional.

Seguro de invalidez permanente total

La empresa contratará un seguro colectivo para todas las trabajadoras y los trabajadores afectados por este convenio para los casos en los que se produzca su cese en la empresa por causa del reconocimiento de una Invalidez Permanente Total. Este seguro garantizará el pago de un complemento equivalente al 20% de la base reguladora de Invalidez hasta alcanzar los 55 años de edad. (Este seguro entrará en vigor el día 1 de julio de 2008)

Capítulo VI.—Disposiciones complementarias

Artículo 29.º.—Absorción y compensación:

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas aquellas existentes en el momento de su entrada en vigor a las que puedan producirse en el futuro, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Ambas partes se remitirán a lo establecido en el artículo 26, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.º.—Indivisibilidad:

Las condiciones de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, de tal forma que las materias objeto del mismo han de ser reguladas en su totalidad debiendo reconsiderarse su contenido por ambas partes.

Artículo 31.º.—Comisión paritaria:

Se nombra una Comisión paritaria con las atribuciones y funciones que le confiere la legislación vigente, compuesta por:

Por la empresa	Por los trabajadores
Don Jaime Santoalla Lorenzo	Don Elipidio Adolfo González Nozal
Don Rubén Sánchez Veiga	Don Marcos Rivero Pichel
Don Alberto Campo Díaz	Don Marco Antonio Veiga López
Don Miguel Rodríguez del Río	Don Juan Carlos González Vázquez

Esta Comisión Paritaria será competente en las siguientes materias:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- El conocimiento y la resolución de las cuestiones que pudieran suscitarse por la interpretación o aplicación de la totalidad de los preceptos de este convenio.
- La no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del ET.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio.

La parte que promueva la controversia deberá notificarla por escrito a la Comisión Paritaria prevista en este artículo, que resolverá en el plazo máximo de 20 días, desde la fecha que la presentaran.

Los acuerdos de esta comisión deberán adoptarse por unanimidad.

En caso de que la Comisión Paritaria no llegue a un acuerdo, la cuestión será sometida al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos de trabajo regulado en el III acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (SERLA), regulado por resolución de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 71, de 12 de abril de 2017), al ser la intervención del SERLA obligatoria a través del procedimiento de mediación, tanto para resolver las discrepancias en el seno de las comisiones paritarias de los convenios, como para resolver las discrepancias en los supuestos de inaplicación de los convenios, tal y como se establece en los artículos 8.1.c) y g) y 16.1 de la citada resolución.

Igualmente se acudirá al precitado procedimiento de solución extrajudicial de conflictos de trabajo en los supuestos en que esta comisión no llegue a un acuerdo, o no se pronuncie (silencio) si interviene en el supuesto de falta de acuerdo en el período de consultas cuando se pretenda inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 32.º.—Contratación personal eventual:

Para aquellos trabajos programados por la Dirección de la Factoría (ejemplos: paradas programadas de hornos, limpieza de silos...), que no requieran cualificación especial, se harán

contratos eventuales por períodos a determinar por la Dirección de la Factoría, con previa información al Comité de Empresa.

La contratación eventual de personal para tareas exclusivamente de limpieza se podrá realizar, siempre que se cumpla con la definición de dicho puesto, en el Grupo 4 de la clasificación de grupos profesionales de este convenio. Si en algún caso supusiera la internalización permanente de alguno de los servicios de limpieza que realiza una subcontrata, la empresa dará preferencia de incorporación a las trabajadoras y los trabajadores que la realizan en el momento de la internalización sobre otros ajenos a Cementos Cosmos, Toral de los Vados.

Artículo 33.º.—Cláusula de igualdad y no discriminación:

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.

Asimismo, las partes se remiten en esta materia al Plan de Igualdad de Cementos Cosmos, SA publicado en el BOE de 28 de julio de 2018.

Artículo 34.º.—Cláusula de prevención y tratamiento del acoso sexual.

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal de los trabajadores o, directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quién es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

Para todas las situaciones de acoso la empresa dispone también de una Línea Ética de canalización de las denuncias, consultas y seguimiento de los expedientes, accesible a todos los trabajadores a través de la Intranet y la web corporativa.

Disposición adicional primera

Durante la vigencia del convenio la empresa garantiza el mantenimiento de los actuales puestos de trabajo. La Empresa se compromete a no aplicar, de forma unilateral, medidas de movilidad geográfica o expedientes de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción; si bien, se respetarán los acuerdos individuales entre empresa y trabajador.

ANEXO I

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2018						
PUESTOS (ejemplos)	GRUPO	NIVEL	SUELDO BASE	COMPLE- MENTO PUESTO	PRIMAS	
					PARTE FIJA	PARTE VARIABLE EUROS/TM. CLINKER
Director de Departamento	0	0	898,49	2.959,73	359,40	0,0000000
Subdirector de Departamento		1	898,49	2.114,09	359,40	0,0000000
Técnico Titulado Jefe de Taller Tec. Seguridad / Tec. Medioambiente	1	2	898,49	1.162,75	359,40	0,0067651
Delineante Superior Resp. Administración Maestro Industrial A1		3	898,49	924,92	359,40	0,0067651
Maestro Industrial A/B Encargado Fabricación Encargado Laboratorio Encargado Cantera		4	898,49	792,78	359,40	0,0067651
Jefe de Equipo A Operador Sala de Control Oficial 1ª Administración Capataz Ensacado Delineante 2ª	2	5	898,49	634,23	359,40	0,0063423
Oficial 2ª Administración Oficial 1ª A Operador de Rx		6	898,49	528,52	359,40	0,0063423
Oficial de Fabricación Oficial de Mantenimiento Oficial de Cantera Auxiliar Administrativo	3	7	898,49	443,96	359,40	0,0052852
Especialista Fabricación Especialista Mantenimiento Especialista Cantera Telefonista		8	898,49	211,41	359,40	0,0052852
Peón Limpieza	4	9	898,49	52,85	359,40	0,0000000

ANEXO II

IMPORTE DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DEL CONVENIO CON EFECTOS DESDE 01/01/2018 HASTA 31/12/2018		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
Art. 8	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	266,33
Art. 10. e)	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	284,40
	Turno rotativo 3 turnos con Domingos y Festivos (Euros/mes)	397,61
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	131,31
	Turno rotativo 2 turnos con Domingos y Festivos (Euros/mes)	225,90
Art. 10. f)	Plus Nocturnidad	4,51
Art. 13	Supresión Prima Ensacado	198,32
Art. 14	Dieta completa (Euros/día)	105,79
	Media Dieta (Euros/día)	52,89
Art. 16	Gratificaciones trabajo Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/día)	159,81
Art. 17	A) Plus Distancia General (Euros/Km.)	0,33
	B) Plus Distancia Toral - Cantera (Euros/Km.)	1,08
Art. 26	Ayuda personas con discapacidad física, psíquica o sensorial	107,67
Art. 27	Ayuda Estudios (Euros/año)	
	Educación Infantil	84,56
	E.P. (1º a 3º)	121,88
	E.P. (4º a 6º) y ESO (1º y 2º)	243,81
	E.S.O. (3º y 4º), Bachillerato, C.F. M. y S. y similares	511,57
	Carreras Técnicas, Universitarias o similares	888,80
	Musica	105,70
	Escuela Oficial de Idiomas	105,70
	a) Transporte (excepto C.F., E.S.O. y Bachillerto)	56,64
	a1) Transporte Bachillerato. C.C.F.F. y E.S.O.	132,00
	b) Comedor	185,24
	c) Residencia fuera del domicilio familiar habitual	366,67
	Ingresos máximos Apdo.4	675,96
Art. 28	Seguro de Accidentes (desde 01.01.2018)	50.000,00

ANEXO III

CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO	NIVEL	PUESTOS DE TRABAJO
0	0	Directores de Departamento
	1	Subdirectores de Departamento
I	2	Jefe Taller Eléctrico
		Tec. Seguridad / Tec. Medio A.
		Técnicos Titulados
	3	Delineante 1ª Superior
		Jefe 2ª Ad.
		Encargado de obras
		Maestro Industrial A1
	4	Maestro Industrial A
		Encargado Cantera
		Encargado Fabricación
		Encargado Laboratorio
	II	5
Capataz Ensacado		
Delineante 2ª		
Oficial 1ª Administración		
Operador de Sala de Control		
6		Oficial 2ª Administración
		Jefe de Equipo B
		Ofici. Electricista A, Mecánico A y Fabricación A
		Operador de Rx
		Pala cargadora Cantera y Bulldozer
III	7	Enfardador
		Almaceneros
		Artillero
		Ayudante cinta Transp. Fca.
		Basculeros
		Conductor carretilla ele. H-70
Conductor Palista Dumpers		

GRUPO	NIVEL	PUESTOS DE TRABAJO
III (cont.)	7 (cont.)	Encargado de Muestras
		Ensacadores
		Guarda Jurado
		Locomotora
		Machacadora
		Mantenimiento Cinta Transporte Fábrica
		Mantenimiento Ensacado
		Molineros Unidan y ebros
		Ofic 1ª T. Mecánico, Eléctrico y Fabricación
		Ofic. 1ª Carpintero
		Ofic. 1ª Jardinero
		Ofic. 2ª Albañil
		Pala Cargadora Fábrica
		Perforista
		Porteros
		Puente Grúa
		Vigilante Horno
Vigilante Intercambiador		
IV	8	Vigilante Homogenización
		Ofic. 2ª Mecánico y Eléctrico
		Vigilante Molino cemento
		Vigilante Molino Crudo
		Vigilante Prehomo
		Vigilante prep. Fuel
IV	9	Ayudante parque móvil
		Ayudante perforista
		Ofic. 3ª Mecánico y Eléctrico
		Peón bolsa trabajo obras
		Peón brigada móvil
		Peón limpieza fábrica
Peones Brigada móvil cantera		
Peones túnel cargue cantera		

Don Jaime Santoalla Lorenzo
Don Miguel Rodríguez del Río
Don Rubén Sánchez Veiga
Don Ero García Alonso
Don Daniel López Carro
Don Elpidio Adolfo González Nozal
Don Marcos Rivero Pichel
Don Marco Antonio Veiga López
Don Juan Carlos González Vázquez

8617