

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Unidad de Relaciones Laborales

Vista el acta de acuerdo de aprobación del [Convenio Colectivo de la empresa Cementos Cosmos, SA, factoría de Toral de los Vados, para 2010 y 2011](#), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, 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, y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 183, de 24-9-97), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León* número 22-11-96) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

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 de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.^a Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS COSMOS, S.A., FACTORÍA DE TORAL DE LOS VADOS (LEÓN), PARA 2010-2011

Capítulo I.- Disposiciones generales

Art. 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, S.A. 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 Director General, Director de Estudios y Proyectos y Director Administrativo.

Art. 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 art. 90, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores), si bien los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Art. 3.º-Duración:

La duración del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 2011.

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.

Art. 4.º- Subida y revisión salarial:

Año 2010

a) Subida Salarial: las tablas salariales que constan en los anexos I y III incluyen la subida salarial correspondiente al período desde 1 de enero de 2010 hasta 31 de diciembre de 2010 (General: 1,5%). Los nuevos importes de las Becas se aplicarán al Curso 2010-2011.

b) Revisión Salarial: si el I.P.C. a 31 de diciembre de 2010 supera el 1,5% sobre el de 31 de diciembre de 2009, se efectuará una revisión de los conceptos económicos, en el mismo porcentaje de exceso sobre este porcentaje.

Año 2011

a) Subida Salarial: las tablas salariales que constan en los anexos I y III se incrementarán sobre las vigentes a 31 de diciembre de 2010 (una vez revisadas, si procediera, según IPC de 2010) en un 1,5%. Los nuevos importes de la Becas se aplicarán al Curso 2011-2012.

b) Revisión Salarial: si el I.P.C. a 31 de diciembre de 2011 supera el 1,5%, se efectuará una revisión de los conceptos económicos, en el mismo porcentaje de exceso sobre este porcentaje.

Art. 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 II Acuerdo para la cobertura de vacíos en el sector cemento (BOE 13/02/2006) o acuerdo que lo sustituya.

Capítulo II.- Del personal y organización del trabajo

Art. 6.º-Organización del Trabajo:

La Organización del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa Cementos Cosmos, S.A., respetando los derechos laborales básicos del trabajador 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 escalones asignados a cada trabajador no podrán ser rebajados, salvo por iniciativa del propio trabajador.

Art. 7.º-Clasificación de puestos de trabajo:

La clasificación de los puestos de trabajo afectados por el presente Convenio Colectivo es el que figura en los anexos I y II de este Convenio.

Art. 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. Todos los 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 III.

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 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 incurra en situación de IT con hospitalización, se interrumpirá el cómputo de las mismas. En estos supuestos el trabajador 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: Todas las fiestas autorizadas por la autoridad laboral competente serán abonadas a los trabajadores, tanto les corresponda trabajo como descanso (si es turno rotativo con trabajo de sábados y domingos) en dichos días de fiesta.

Para todos los trabajadores que el 28 de octubre de 1994 están incluidos en este apartado, se les mantendrá en el futuro dicha percepción, siempre que se mantenga esta situación de trabajo.

c) A partir de la puesta en marcha del 5.º turno (enero 2004), el importe a abonar por las circunstancias previstas en el párrafo anterior será el contemplado en el art. 10, e) para el turno rotativo 2 ó 3 turnos con trabajo en domingos y festivos.

Los importes que de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior se hayan venido percibiendo hasta la fecha indicada en el párrafo anterior, se consolidarán a título individual (deducidos 45 € por 12 mensualidades).

Art. 9.º-Incapacidad temporal:

Durante el período de Incapacidad Temporal, siempre desde el primer día de baja, la Empresa completará hasta el 100% sobre la prestación que corresponda a la Seguridad Social, del salario percibido el mes anterior, que se hace extensivo a los conceptos: salario base, antigüedad, complemento de puesto, así como las primas de producción que se paguen en el mes a los trabajadores en activo (fija y variable). Se actualizará al convenio vigente los trabajadores que vengán de baja de años anteriores. En los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo el complemento se abonará siempre desde el primer día de baja.

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 enfermo 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.

Capítulo III.- Retribuciones y jornada laboral

Art. 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 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 los anexos I y II 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.

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 aquellos 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 III. Los 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 III.

Para los 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 III.

Todos los 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 el trabajador que no está en turno rotativo y por necesidades del servicio tenga que ser incorporado de forma frecuente al turno, mientras dure esta situación.

Para todos los 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 les 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 los 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 III, 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) así como la Prima Fija y la parte Mínima de la Prima Variable.

Art. 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 habidas en cada sección, especificando las circunstancias que las han originado.

c) Horas estructurales: en cuanto a las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las 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.

Para ello se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente con la Empresa y el Comité de Empresa. n todo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.858/1981, de 20 de agosto y O.M. de 1 de marzo de 1983 (BOE 7-3-83).

Art. 12.º-Gratificaciones extraordinarias:

a) Con la mensualidad de junio, la Empresa abonará a todos los 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), 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 todos los 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), 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.

Art. 13.º-Condiciones personales:

Las cantidades abonadas por la Empresa a determinados trabajadores de carácter personal se mantendrán por el concepto que las originó y se incrementarán en el mismo porcentaje señalado en el apartado a) del art. 4.º.

Bajo este mismo epígrafe se abonarán las diferencias originadas por la supresión de la Prima de ensacado por el importe reflejado en el anexo III, así como las debidas a la pérdida del Plus de Turno, según se establece en el art.10.e), párrafo 4.º de este convenio.

Art. 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 km. Las cantidades a abonar en concepto de dieta y media dieta son las que figuran en el anexo III.

Cuando los gastos realizados por el trabajador 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 pueda pernover 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.

Art. 15.º-Premio de vinculación:

La empresa, en razón a la permanencia en el trabajo, mantiene un Premio de Vinculación que devengarán aquellos 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 los 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 de enero del año que corresponda para todos aquellos trabajadores que cumplan los 15 años dentro del primer semestre. Los que cumplan en el segundo semestre se les abonará en 1 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.

Art. 16.º-Gratificación especial (Nochebuena, Nochevieja y Reyes):

A todos aquellos 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 III.

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 con 24 horas de antelación como mínimo a los trabajadores que se vean afectados, para que no

se incorporen al trabajo, no teniendo, en consecuencia, los citados trabajadores derecho a la percepción de la gratificación especial.

Art. 17.º-Plus de distancia:

Se abonará de acuerdo con las condiciones que regula la vigente ley, sin exclusión de ningún kilómetro recorrido, y por el importe que figura en el anexo III.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2008 a los trabajadores residentes en Toral de los Vados se les abonará el importe correspondiente a 3 km por cada día de asistencia.

Los cambios de domicilio justificados por los Ayuntamientos respectivos llevarán consigo el abono de este plus a los trabajadores que no fuesen perceptores del mismo.

Los 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.

Los 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 kilómetro que figura en el anexo III, además de lo señalado en el párrafo 2.º de este artículo. Para los 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, más la cantidad de este Plus de Distancia a la Cantera.

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

Art. 18.º-Prima por reparación refractario Horno V:

A juicio y decisión de la Dirección y siempre por razones de producción, se establecerá una prima de reparación del refractario del horno V para caso concreto, en función del tiempo empleado, de los metros de refractario colocados y de la calidad de la reparación efectuada.

Art. 19.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 vigente legislación.

La jornada anual será de 1.744 horas. A los trabajadores que disfruten de una jornada menor, se les respetará 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 un horario flexible que permita la finalización de la jornada semanal los viernes a mediodía. El calendario laboral y los horarios constarán en un acuerdo que se renovará anualmente.

Art. 20.º-Permisos Retribuidos:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá 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, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km (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, para el personal que trabaje a 2 o 3 turnos con domingos y festivos, 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 tío por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km, el permiso será de 2 días y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 400 km, el permiso será de 3 días.

g) Las trabajadoras 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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular la hora de lactancia en 15 días de permiso.

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

Además de los aquí establecidos, los trabajadores disfrutarán 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 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

Art. 21.º-Comité de Empresa:

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores, siendo su composición, competencia, deberes y derechos, los derivados del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, 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 o económicas.

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.

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

Art. 22.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.

A requerimiento escrito de los trabajadores, la Empresa descontará en nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente a los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.) que superan el mínimo del 10% de afiliados que se exige.

Art. 23.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 normas que la desarrollen. Este Comité se reunirá un mínimo de 4 veces al año, recomendándose 6 reuniones anuales.

Capítulo V.- Otros acuerdos

Art. 24.º-Ascensos:

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, mérito, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para aquellos trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad al 28 de octubre de 1994 y que lleven 10 años en el mismo escalón, ascenderán automáticamente al escalón inmediato superior, fijando como tope máximo el escalón 7. Será aplicable a los escalones 1, 2, 3, 4, 5 y 6. La entrada en vigor de estos ascensos será a partir del 1 de enero de 1991.

Cuando se produzca una vacante, tendrán prioridad, siempre que cumplan con el perfil demandado por la Empresa, los trabajadores de la propia Empresa, teniéndose en cuenta la formación, antigüedad y méritos del trabajador 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 y otro sexo.

Art. 25.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.

Art. 26.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 coincide en sábado o domingo, se trasladará a un día laboral, anterior o posterior.

Art. 27.º-Jubilación:

A) Se acuerda la jubilación anticipada a los 64 años, en las condiciones que fija el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

B) Complemento de jubilación: para todos los trabajadores que se jubilen de forma voluntaria y de mutuo acuerdo con la empresa, siempre que no se acojan a lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece un premio por su jubilación, por los importes señalados en el anexo III.

Art. 28.º-Ayuda a minusválidos o disminuidos:

Para aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos minusválidos o disminuidos, reconocidos según las normas del I.N.S.S., percibirán la cantidad señalada en el anexo III. Asimismo la Empresa abonará los gastos que la Administración del Estado no cubre en aquellos casos en que asistan a escuelas de educación especial.

Art. 29.º-Ayuda de estudios:

1º.- Tendrán derecho a optar a esta ayuda los hijos y huérfanos de productores en activo o jubilados.

2º.- Las cuantías mínimas establecidas en el anexo III serán revisadas todos los años y cubrirán los siguientes conceptos:

- Enseñanza Primaria (1.º a 3.º)
- Enseñanza Primaria (4.º a 6.º) y ESO (1.º y 2.º)
- ESO (3.º y 4.º), Bachillerato, Ciclos Formativos Medios y Superiores
- Estudios Técnicos y Universitarios o similares

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

a) Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios (excepto Bachillerato, ESO, o Ciclos Formativos).

a1) Cuando tengan que utilizar medios de transporte para acudir al centro de estudios para Bachillerato, ESO o Ciclos Formativos por no existir otros centros en su localidad de residencia.

b) Si además de lo expuesto en el apartado anterior, también tiene que comer fuera de su residencia familiar.

c) Cuando deba residir fuera de su residencia.

4º.- 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 trabajadores e hijos de productores jubilados cuyos ingresos medios mensuales no superen el salario mínimo interprofesional.

5º.- Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de 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.

Art. 30.º-Pólizas de seguros:

A) Seguro de accidentes:

La empresa concertará, a su exclusivo cargo, una póliza de seguros que cubrirá a todos los trabajadores en activo con la cuantía señalada en el anexo III 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.

B) Seguro de invalidez permanente total:

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

Capítulo VI.- Disposiciones complementarias

Art. 31.º-Absorción y compensación:

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de 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.

Art. 32.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.

Art. 33.º-Comisión paritaria:

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

Por la Empresa:

- D. Luis Arroyo Álvarez
- D. Gorka Hermo Uruñuela
- D. José Antonio García Besteiro
- D. Miguel Rodríguez del Río

Por los trabajadores:

- D. Fernando Diñeiro Diñeiro
- D. Fernando González García
- D. Jesús Parada Valcárcel
- D. Belarmino Fernández Garnelo

Art. 34.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.

Art. 35.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.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Art. 36.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.

Constituyen 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.

Constituyen Acoso Sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentarse 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.

Disposición adicional. Primera

Durante la vigencia de este Convenio, 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.

ANEXO I

TABLA SALARIAL EN VIGOR DESDE EL 01/01/2010

CATEGORIAS	ESC.	ESC. SAP	SUELDO BASE	COMPLE- MENTO PUESTO	PRIMAS	
					PARTE FIJA	PARTE VARIABLE EUROS/TM. CLINKER
Directores de Departamento	-	-	1.021,50	2.475,52	328,42	0,00
Subdirector de Administración	-	-	1.021,50	1.679,59	328,42	0,00
Subdirector de Fabricación	-	-	1.021,50	1.679,59	328,42	0,00
Subdirector de Taller Mecánico	-	-	1.021,50	1.679,59	328,42	0,00
Subdirector Mantenimiento Mecánico	-	-	1.021,50	1.596,47	328,42	0,00
Sudirector Taller Eléctrico	-	-	1.021,50	1.798,43	328,42	0,00
Subdirector Canteras	-	-	1.021,50	1.725,10	328,42	0,00
Subdirector de Laboratorio	-	-	1.042,32	1.976,71	328,42	0,00
Perito E. Of. Estudios y Proyectos	-	-	1.021,50	1.657,96	328,42	0,00
Asistente Social	11-TB	5012	1.021,50	516,13	328,42	0,0061914
Jefe 2ª Ad. (IBM-Caja y Expediciones)	10-TA	5013	919,86	779,52	328,42	0,0061914
Jefe 2ª Ad. (Almacenes, Compras y Control Producción)	10-TB	5014	919,86	727,71	328,42	0,0061914
Jefe Taller Eléctrico	9-TA	5015	837,35	1.225,12	328,42	0,0060474
Oficial 1ª Administración	7-T	5016	797,73	725,87	328,42	0,0053274
Encargado de Obras	6-TA	5017	837,35	962,03	328,42	0,0047513
Delineante 1ª Superior	6-TA	5018	837,35	962,03	328,42	0,0047513
Encargado Laboratorio	6-TB	5019	837,35	851,37	328,42	0,0047513
Delineante 2ª	4-T	5020	797,73	553,21	328,42	0,0043196
Oficial 2ª Administración	3-T	5021	797,73	510,09	328,42	0,0038876
Auxiliar Administrativo	2-TA	5022	797,73	281,24	328,42	0,0030238
Dependiente Economato	2-TB	5023	797,73	341,84	328,42	0,0047513
Telefonista	1-TA	5024	797,73	217,90	328,42	0,0030238
Ordenanza	1-TB	5025	797,73	110,14	328,42	0,0030238
TURNO CENTRAL Y ROTATIVO						
Maestro Industrial A-1	8-TA1	5033	797,73	902,77	328,42	0,0061914
Maestro Industrial A	8-TA	5034	797,73	715,90	328,42	0,0061914
Maestro Industrial B	8-TB	5035	797,73	624,03	328,42	0,0061914
Encargado Fabricación	6-TC	5036	797,73	641,87	328,42	0,0061914
Encargado Cantera	6-TC	5037	797,73	641,87	328,42	0,0061914
Jefe Equipo A	6-TD	5038	797,73	576,16	328,42	0,0060474
Oficial 1ª A	7-A	5039	797,73	436,42	328,42	0,0060474
Capataz Ensacado	5-T	5040	797,73	383,10	328,42	0,0060474
			DIA	DIA	DIA	
Varios	7	5026	26,56	10,09	10,83	0,0060474
Varios	6	5027	26,56	7,89	10,83	0,0053274
Varios	5	5028	26,56	6,58	10,83	0,0047513
Varios	4	5029	26,56	5,86	10,83	0,0043196
Varios	3	5030	26,56	4,92	10,83	0,0038876
Varios	2	5031	26,56	4,11	10,83	0,0030238
Varios	1	5032	26,56	3,50	10,83	0,0020159

ANEXO II

CALSIFICACION PUESTOS DE TRABAJO			
DESIGNACIÓN	Grupo puesto trabajo (Clasificación)	DESIGNACIÓN	Grupo puesto trabajo (Clasificación)
A. T. S.	11-TA	Puente Grúa	6
Asistente Social	11-TB	Mantenimiento Ensacado	6
Maestro industrial A-1	8-TA1	Ofic. 3ª Mecánico y Eléctrico	"5-4-3"
Maestro Industrial A	8-TA	Perforista	6
Maestro Industrial B	8-TB	Machacadora	7
Jefe Admón. 2ª (IBM-Caja y Expedic.)	10-TA	Artillero	5
Jefe Admón. 2ª (Almacenes, Compras y Control Producción)	10-TB	Vigilante Prehomogeneización	4
Jefe sección taller Eléctrico	9-TA	Vigilante Molino Crudo	4
Oficial 1ª Administrativo	7-T	Vigilante Homogeneización	4
Delineante 1ª Superior	6-TA	Vigilante Intercambiador	5
Encargado de Obras	6-TA	Vigilante Horno	7
Encarg. Laboratorio Químico	6-TB	Vigilante prep. Fuel	4
Encarg. Laboratorio Físico	6-TB	Vigilante Molino cemento	4
Encargados Fabricación y Cantera	6-TC	Ensacadores	5
Jefe de Equipo A	6-TD	Almaceneros	6
Delineante 2ª	4-T	Basculeros	5
Capataz Ensacado	5-T	Porteros	5
Jefes de Equipo B	5-T	Guarda Jurado	"5-4"
Ofic. Electricista A, Tornero A, Ajustador A y Soldador A	7-A	Ordenanza	1-T
Dependiente Economato	2-TB	Ayudante Perforista	3
Oficial 2ª Administrativo	3-T	Ayudante Machacadora	3
Operador Rayos X	7	Ayudante parque móvil	3
Ofic. 1ª T. Mecánico y Eléctrico	7	Ayudante cinta Transp. Fca.	5
Mantenimiento Cinta Transp. Fábrica	7	Ayte. Locom. cargue graneles	4
Sala Control	7-A	Ayudante Ensacadora	4
Ofic. 1ª Carpintero	7	Peones Brigada Móvil Cantera	2
Ofic. 1ª Jardinero	6	Peones Túnel cargue Cantera	2
Auxiliar Administrativo	2-TA	Estibadores	4
Encargado Muestras	6	Limpieza Ensacadoras	4
Ofic. 2ª Mecánico y Eléctrico	"6-5-4"	Mozo Economato	2
Pala Cargadora Cantera	7-A	Ayudante jardinero	2
Pala Cargadora Fábrica	7	Peón limpieza Fábrica	2
Dumpers	7	Peón bolsa trabajo obras	2
Locomotora	6	Peón brigada Móvil	2
Ofic. 2ª Albañil	6	Personal limpieza	1
Conductor Palista	7	Molineros cemento Unidan y Ebros	5
Conductor carretilla elev. H-70	6	Reserva fabricación y muelle vacaciones: los que correspondan por el puesto que ocupan.	
Conductor carretilla elev. H-25	4		
Cuadro paletizado	4		

ANEXO III

IMPORTES DE LOS CONCEPTOS ECONOMICOS DEL CONVENIO CON EFECTOS DESDE 01/01/2010		
ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE
Art. 8	Vacaciones fuera de período (Euros/año)	242,46
Art. 10. e)	Turno rotativo 3 turnos (Euros/mes)	258,92
	Turno rotativo 3 turnos con Domingos y Festivos (Euros/mes)	361,98
	Turno rotativo 2 turnos (Euros/mes)	119,55
	Turno rotativo 2 turnos con Domingos y Festivos (Euros/mes)	205,66
Art. 10. f)	Plus Nocturnidad	4,10
Art. 13	Supresión Prima Ensacado	180,55
Art. 14	Dieta completa (Euros/día)	96,30
	Media Dieta (Euros/día)	48,16
Art. 16	Gratificaciones trabajo Nochebuena, Nochevieja y Reyes (Euros/día)	145,50
Art. 17	Plus Distancia General (Euros/Km.)	0,29
	Plus Distancia Total - Canteras (Euros/Km.)	0,98
Art. 27	Complemento jubilación anticipada	
	60 años	12.114,89
	61 años	7.355,45
	62 años	3.749,84
	63 años	1.298,02
	64 años	360,56
	65 años o más	0,00
Art. 28	Ayuda Minusválidos y Disminuidos	98,02
Art. 29	Ayuda Estudios (Euros/año)	
	E.P. (1º a 3º)	110,96
	E.P. (4º a 6º) y ESO (1º y 2º)	221,96
	E.S.O. (3º y 4º), Bachillerato, C.F. M. y S. y similares	465,73
	Carreras Técnicas, Universitarias o similares	809,16
	a) Transporte (excepto C.F., E.S.O. y Bachillero)	51,56
	a1) Transporte Bachillerato. C.C.F.F. y E.S.O.	120,18
	b) Comedor	168,64
	c) Residencia fuera del domicilio familiar habitual	333,81
	Ingresos máximos Apdo.4	615,39
Art. 30	Seguro de Accidentes (desde 01.01.2011)	50.000,00

2502