

**RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Cementos Portland Valderrivas, S.A.» con el Código 7800192.**

Visto el texto del III Convenio Colectivo Regional de la empresa «CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.», de aplicación en las provincias de Palencia y Valladolid, de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 20 de abril de 2007, de una parte, por la Representación de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y artículo 32.1.d) de la Orden EYE 1600/2003 de 3 de noviembre, («B.O.C. y L.» de 12 de diciembre de 2003), de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 112/2003 de 2 de octubre, («B.O.C. y L.» de 8 de octubre), esta Dirección General

### ACUERDA

*Primero:* Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

*Tercero:* Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 29 de mayo de 2007.

*La Directora General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,  
Fdo.: ROSARIO RODRÍGUEZ PÉREZ*

### ANEXO

#### ACTA DE LA REUNIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE PALENCIA Y VALLADOLID

##### *Representación de la Empresa:*

D. Cristóbal Moya García.  
D. Santiago Ruiz de Valbuena Melero.  
D. M.<sup>a</sup> Carmen Rebollo Rodrigo.  
D. Pablo Fermín Isturiz Sanz.

##### *Representación de los Trabajadores:*

D. Luis Ángel Fonturbel Medina.  
D. Francisco Javier Medina Asensio.  
D. Honorio Brezo Bravo.  
D. Luis Carlos Merino Perrote.  
D. José Miguel Merlo Marín.  
D. Mauro González Ruiz.

En Venta de Baños a veinte de abril de dos mil siete.

Siendo las trece treinta horas se reúnen en Fábrica los representantes de la Empresa y del Comité relacionados al margen.

Ambas partes acuerdan lo siguiente:

1.º- Aprobar el Convenio Colectivo con vigencia cinco años, según texto que se acompaña, que es firmado en su última página por todos los asistentes y las demás por un representante de cada parte.

2.º- Que los acuerdos alcanzados por la representación de ambas partes se recogen en el texto del Convenio.

3.º- La Comisión de Interpretación y Vigilancia, que hace alusión el Art. 46 del Convenio Colectivo estará formado por las siguientes personas:

##### **POR LA EMPRESA:**

D. SANTIAGO RUIZ DE VALBUENA Y MELERO.  
D. CRISTÓBAL MOYA GARCÍA.  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> CARMEN REBOLLO RODRIGO.

##### **POR REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

D. LUIS ÁNGEL FONTURBEL MEDINA.  
D. JOSÉ MIGUEL MERLO MARÍN.  
D. HONORIO BREZO BRAVO.

4.º- Las comisiones para la concesión de préstamos y becas estarán formadas por las siguientes personas:

##### **POR LA EMPRESA:**

D. SANTIAGO RUIZ DE VALBUENA Y MELERO.  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> CARMEN REBOLLO RODRIGO.

##### **POR REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

D. MAURO GONZÁLEZ RUIZ.  
D. HONORIO BREZO BRAVO.

En prueba de conformidad firman el presente acta la Representación de la Empresa y la Representación de los trabajadores en el lugar y fecha reflejados en su cabecera.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE PALENCIA Y VALLADOLID 2006, 2007, 2008, 2009 Y 2010

### TÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

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

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo que Cementos Portland Valderrivas, S.A., tiene actualmente en las provincias de Palencia y Valladolid.

##### *Artículo 2.- Ámbito personal.*

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

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

##### *Artículo 3.- Ámbito temporal.*

Las disposiciones del presente convenio tendrán una duración de cinco años, aplicándose con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2006 manteniéndose su vigencia hasta las 24 horas del día 31 de diciembre de 2010.

##### *Artículo 4.- Denuncia.*

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

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

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

##### *Artículo 6.- Derechos adquiridos.*

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

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

Ambas partes acuerdan expresamente que las mejoras salariales y de otro orden que sean aplicables a la empresa y que sobrevinieran durante

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

## TÍTULO II

### Contrato de trabajo

#### Artículo 8.- *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos titulados medios seis meses. (Ingenieros Técnicos, Peritos, Diplomados Universitarios y Titulaciones asimiladas.
- Personal con formación profesional de primer y segundo grado o titulación equivalente dos meses.
- Personal no cualificado, escalas 3 y 4 de fábrica, un mes.

#### Artículo 9.- *Contrato de obra o servicio determinado.*

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

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

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

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

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

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

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

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

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación será el resultado de aplicar el porcentaje de su jornada efectiva sobre la fijada en convenio a la base a tal efecto fijada, que para el año 2006 es de 797,86 € mensuales y para el año 2007 de 826,58 € mensuales.

## TÍTULO III

### Del Personal

#### Artículo 12.- *Colaboración del personal.*

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

#### Artículo 13.- *Anuncio de vacantes y nuevas plazas.*

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

#### Artículo 14.- *Formación y promoción profesional.*

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

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

#### 1.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

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

#### 2.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

- a) La empresa anunciará los puestos de trabajo a cubrir para la promoción de personas dentro de la propia plantilla de Cementos Portland Valderrivas, S.A. Así como los requisitos mínimos exigidos para el puesto de trabajo vacante.
- b) Las personas que soliciten alguno de los puestos anunciados, se someterán a una prueba en la que deberán acreditar los conocimientos exigidos. Tras esta prueba se seleccionará, entre las que hayan superado la prueba satisfactoriamente, el número de plazas anunciadas previamente.
- c) Se pasará un periodo de prueba que dependerá del puesto de trabajo a ocupar y que será fijado en la convocatoria, conservando durante este periodo su anterior categoría. Este periodo se ajustará a los reflejados en el artículo 8 de este convenio, salvo para el personal con formación profesional de primer y segundo grado o formación equivalente que podrá alcanzar como máximo cuatro meses.
- d) Una vez concluido este periodo la empresa realizará un informe sobre este periodo y caso de ser satisfactorio, se ocupará definitivamente dicho puesto.
- e) El personal que acceda a otros niveles o a distintos puestos de trabajo, por medio de la promoción antes relatada, aceptará trabajar en los puestos de trabajo por los que ha optado, aunque suponga cambio de categoría o pérdida de nivel, devengando las retribuciones correspondientes a su nuevo nivel y categoría profesional. Así mismo, y dados los motivos de esta promoción aceptarán el cambio de horario que pueda originarse al cambiar el puesto de trabajo.
- f) La Dirección de la empresa deberá dar puntual información y tener al corriente en todo momento al Comité de empresa sobre las promociones que vayan a realizarse, teniendo éste la facultad a estar presente en todo el proceso de la misma.

#### Artículo 15.- *Movilidad funcional.*

Ambas partes se comprometen durante la vigencia de este convenio, a estudiar la regulación de la movilidad funcional dentro del ámbito del presente convenio, estableciendo los grupos profesionales que la faciliten, siendo de aplicación hasta entonces lo pactado en el presente artículo.

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

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

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

Si como consecuencia del cambio se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categoría profesional equivalente durante un

período de seis meses durante un año o de ocho durante dos años, el trabajador podrá solicitar el ascenso, que le deberá ser concedido salvo que la realización de funciones superiores este motivada por las siguientes causas:

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

*Artículo 16.- Movilidad geográfica.*

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

TÍTULO IV

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

*Artículo 17.- Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva anual para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 se establece en 1.704 horas para todo el personal afecto al presente convenio colectivo.

Durante los años 2009 y 2010 el personal de turno general reducirá en 1 día cada año su cómputo anual de presencia incrementando en consecuencia su jornada diaria en los minutos correspondientes.

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

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

En base a ello, se establece la jornada efectiva anual del personal de turno rotativo en 1.736 horas para el año 2006, 2007 y 2008, de 1.728 horas para el año 2009 y de 1.720 horas para el año 2010.

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

La reducción de la jornada máxima laboral que pudiera producirse por disposición legal o convenio colectivo de ámbito superior, será absorbida hasta alcanzar las 1704 horas.

**BOCADILLO:**

a) CANTERA:

- El molinero no abandonará durante este tiempo el puesto de trabajo.
- El vigilante de cintas lo hará en el comedor.

c) EXPEDICIÓN:

- Granel y Báscula: Atención continuada al puesto de trabajo.
- Ensacadora: Media hora en su puesto de trabajo manteniendo una línea en marcha.
- Carretileros: Un cuarto de hora alternándose en el bocadillo.

*Artículo 18.- Horarios de trabajo.*

*Artículo 18.1.- Horarios vigentes.*

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

a) Personal de oficinas de fábrica, talleres eléctrico y mecánico y brigada móvil:

2006, 2007 y 2008:	De 7:00 a 14:42 horas, de lunes a viernes.
2009:	De 7:00 a 14:44 horas, de lunes a viernes.
2010:	De 7:00 a 14:46 horas, de lunes a viernes.

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

2006, 2007 y 2008:	De 6:18 a 14:00 horas y de 14:00 a 21:42 horas, de lunes a viernes.
2009:	De 6:16 a 14:00 horas y de 14:00 a 21:44 horas, de lunes a viernes.
2010:	De 6:14 a 14:00 horas y de 14:00 a 21:46 horas, de lunes a viernes.

c) Personal de almacén:

2006, 2007 y 2008:	De 7:00 a 14:42 horas, de lunes a viernes.
2009:	De 7:00 a 14:44 horas, de lunes a viernes.
2010:	De 7:00 a 14:46 horas, de lunes a viernes.

d) Laboratorio de control de calidad:

2006, 2007 y 2008:	De 7:00 a 14:42 horas, de lunes a viernes.
2009:	De 7:00 a 14:44 horas, de lunes a viernes.
2010:	De 7:00 a 14:46 horas, de lunes a viernes.

e) Personal de fabricación:

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

f) Personal oficina de Valladolid:

De octubre a junio, de lunes a jueves, mañana de 8:00 a 14:30 horas y tarde de 16:00 a 18:00 horas.

Viernes de 8:00 a 14:34 horas.

De julio a septiembre, de lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

g) Personal de cantera:

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

*Artículo 18.2.- Puestos de trabajo con relevo.*

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

*Artículo 18.3.- Interrupción de jornada.*

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

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

*Artículo 19.- Calendarios de trabajo.*

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

La empresa confeccionará los calendarios y entregará una copia del mismo al Comité de empresa quince días antes de hacerse públicos, supeditado este plazo a la publicación del calendario oficial de fiestas en el Boletín Oficial de la Comunidad. Una vez estudiados por el Comité, éste presentará a la Dirección las sugerencias o modificaciones que considere convenientes. La Dirección dentro de sus posibilidades productivas y organizativas tratará de atender las sugerencias realizadas.

*Artículo 19.1.- Normas de funcionamiento en caso de cambio temporal de calendario o jornada de trabajo.*

1.º- Todo trabajador de turno normal (de 7:00 h. a 14:42 h.) que entre a sustituir a otro trabajador de «turno rotativo», seguirá el calendario de éste a todos los efectos.

Una vez finalizada esta sustitución volverá a su calendario original, ajustándose las horas de descanso correspondientes y percibiendo la compensación económica por cambio de horario si procediese.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 20.- Vacaciones.*

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

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

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

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

Durante el periodo vacacional cada trabajador percibirá el ciento por cien de la media de los importes que hubiera devengado por los conceptos salariales específicos del turno rotativo en los tres meses anteriores al disfrute de sus vacaciones.

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

#### *Artículo 21.- Licencias retribuidas.*

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

- Por matrimonio, quince días naturales.
- Por nacimiento de hijo/a, dos días naturales.
- Para el personal de turno rotativo, un día por Primera Comunión de sus hijos.

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

- Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, incluidos los del cónyuge.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos, incluidos los del cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a más de 75 Km., la licencia será de cuatro días naturales.
- Un día por cambio de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia del trabajador a consulta médica, previa solicitud y posterior justificación.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga en cuanto duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar el trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los 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. El trabajador por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal, en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, en caso de que ambos trabajen.
- Quien por razón de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- El disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, así como para elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

#### *Artículo 22.- Licencias no retribuidas.*

Se otorgarán en las condiciones siguientes:

- Matrimonio de padres, hijos o hermanos, incluidos los del cónyuge. Hasta tres días como máximo en caso de desplazamiento, además del día retribuido. Será condición indispensable la existencia de preaviso con una antelación de al menos cinco días.
- El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

- En caso de producirse un infortunio familiar o que afecte a los bienes del trabajador, de carácter muy grave y urgente, y siempre que precise la presencia del trabajador para atenderlos y por un plazo superior a las licencias retribuidas, se concederá a quien lo solicite un permiso a cuenta de sus vacaciones anuales retribuidas. Si el período de vacaciones correspondiente al año natural hubiese

sido disfrutado, el permiso será concedido a cuenta de las vacaciones del próximo año. Si el trabajador causara baja en la empresa antes del disfrute de las mismas, el permiso será considerado en su liquidación de finiquito.

*Artículo 23.– Excedencias.*

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

*Artículo 24.– Revisión de incapacidad.*

En el caso de que un trabajador llegase a causar baja por gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta y la misma fuera revisada posteriormente en el sentido de declararle útil para el trabajo, la empresa le dará turno preferente de ingreso en la primera vacante que pudiera surgir y que fuese susceptible de ser correctamente desempeñada por el interesado.

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

## TÍTULO V

### Salarios y retribuciones

*Artículo 25.– Conceptos salariales e indemnizaciones.*

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

- 1.– Salario base.
- 2.– Complementos personales.
- 3.– Complementos de trabajo realizado.
  - 3.1. Complementos de puesto de trabajo.
  - 3.2. Complementos de cantidad y calidad.

4.– Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

5.– Indemnizaciones o suplidos.

*Artículo 26.– Salario base.*

Se considera salario base a la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. La cuantía mensual de este concepto es la especificada en el Anexo I.

Como concepto asimilado al salario base se considera el complemento denominado Salario Base 2 que se establece, como consecuencia de la supresión de futuro del complemento de antigüedad, para todas las personas sujetas a este convenio que ingresen en la empresa a partir del 1 de enero de 1995. Este complemento, que empezará a devengarse transcurridos doce meses desde su ingreso, se fija linealmente en 120,11 € mensuales para el año 2006, para el año 2007 en 128,58 € mensuales y para el año 2008 se incrementará adicionalmente a la subida general en otros 4 €, abonándose también en todas las pagas extraordinarias y sirviendo de base en la paga de ventas. A efectos de cálculo de otros complementos este concepto para el personal que lo devengue sustituirá en todos los casos a la antigüedad.

*Artículo 27.– Complementos personales.*

Se consideran complementos personales el complemento de garantía personal y los complementos por antigüedad que individualmente vengán respetándose.

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

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

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

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

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

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

*Artículo 28.– Complementos de puesto de trabajo.*

Tienen esta consideración el plus de turno, el plus de domingos y festivos, la nocturnidad, el plus de penosidad, y los que específicamente la empresa tenga reconocidos para determinados puestos de trabajo.

*Artículo 28.1.– Plus de turno rotativo.*

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

Año 2006:  $PT = 7,74 \text{ €} + 0,278 (SB/100)$ .

Año 2007:  $PT = 8,02 \text{ €} + 0,278 (SB/100)$ .

*Artículo 28.2.– Plus de domingos y festivos. Plus nochebuena, nochevieja y reyes.*

1.º– Para el personal de turno rotativo, y como consecuencia de la mayor duración de su jornada de trabajo anual se establece el plus de domingos y festivos que compensa ese incremento de jornada. Este plus se devengará por hora efectivamente trabajada en domingo o festivo y su importe se calculará según la siguiente fórmula:

$$PDF = \frac{0,2013 * (\text{SALARIO BASE} + \text{ANTIGÜEDAD})}{1,720} * 15 * 1,75$$

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

Año 2006: 38,68 €.

Año 2007: 55,61 €.

Año 2008: Se incrementará en 20 €.

*Artículo 28.3.- Plus de nocturnidad.*

El personal no afecto a turno rotativo que preste sus servicios entre las 22,00 y las 6,00 horas, percibirá por hora trabajada un plus nocturno equivalente al 25% de su Salario Base.

Si el tiempo trabajado en período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonarán las horas efectivamente trabajadas. En caso contrario, se abonará por la jornada completa.

*Artículo 28.4.- Plus de penosidad.*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que sean consideradas como penosas, se les abonará por hora efectivamente trabajada en esas condiciones:

Año 2006: 1,06 €.

Año 2007: 1,10 €.

La determinación de los trabajos que tengan esta consideración se efectuará por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta el tiempo de exposición y la intensidad de la misma.

*Artículo 29.- Complementos de cantidad y calidad.*

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

*Artículo 29.1.- Horas extraordinarias.*

Tienen este carácter las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo.

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

$$H.E. = \frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad}) * 15 * 1,75}{1.720}$$

En caso de compensación por tiempo equivalente de descanso, ésta será de una hora y media por hora extraordinaria realizada y deberá efectuarse por días completos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, ó de una hora por hora extraordinaria realizada en las mismas condiciones anteriores y remunerando el 0,75 del sueldo base mas la antigüedad por quince y dividido entre 1.720

Las horas extraordinarias que se realicen en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, devengarán el Plus de Nocturnidad.

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

- Las que puedan producirse como consecuencia de las grandes reparaciones.

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

*Artículo 29.2.- Plus de cambio de horario.*

- El plus de cambio de horario es una compensación económica que se establece cuando a un trabajador, a petición de la empresa, se le cambia de su horario normal de trabajo con carácter temporal y no media entre su salida y entrada al trabajo una jornada laboral íntegra de descanso.
- Dicho plus será abonado una sola vez, bien a la salida ó a la entrada.
- La cuantía del plus de cambio de horario de mañana a tarde o de tarde a mañana será de 34,59 € para el año 2006 y de 35,84 para el año 2007 y a noche de 69,20 € para el año 2006 y de 71,69 € para el año 2007, teniendo ambas cantidades carácter lineal para todas las categorías.
- Cuando un trabajador se incorpore de manera provisional al turno rotativo se le considerará afecto al mismo desde el momento de su incorporación y, por tanto, devengará las retribuciones del turno.
- A los trabajadores que su permanencia en el turno no llegue a alcanzar un ciclo completo, al finalizar la misma se les compensará la diferencia que por nocturnidad se hubiera producido en el caso de que el número de noches trabajadas fuera superior a un tercio del total de días efectivos en el turno.

*Artículo 29.3.- Plus por interrupción o cambio de vacaciones.*

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

2.- Una vez acordadas las fechas de disfrute de vacaciones, si por necesidades de la empresa, se modificasen en los dos meses anteriores al comienzo de las mismas, se entenderá como interrupción y se compensará por día de interrupción con la cantidad de 19,01 para el año 2006 y de 19,70 € hasta un máximo de 15 días. Para plazo superior a 15 días la indemnización será de 427,74 € en el año 2006 y de 443,16 € en el año 2007.

3.- Cuando un trabajador se encuentre disfrutando su periodo vacacional, será voluntaria la interrupción del mismo.

*Artículo 30.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Los trabajadores recibirán gratificaciones de una mensualidad, incluyéndose en su caso el Complemento de Antigüedad, devengándose y abonándose en las siguientes fechas:

	PERÍODO DE DEVENGO	FECHA DE PAGO
PAGA DE JULIO	Del 1-01 al 30-04	1ª Decena de julio
PAGA SEPTIEMBRE	Del 1-05 al 31-08	1ª Quincena de septiembre
PAGA NAVIDAD	Del 1-09 al 31-12	1ª Quincena de diciembre
PAGA DE BENEFICIOS	Del 1-01 al 31-12	1ª Quincena de marzo

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

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

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

En el caso de las entradas, no se aplicarán estos coeficientes hasta alcanzar una producción de 575.000 Tm. de clinker, salvo que por avería de las instalaciones la producción no permita abastecer la demanda de

mercado. En este caso, se deberá descontar de las toneladas antes referenciadas las no producidas por estas averías.

El inicio de la vigencia de este coeficiente será el 1 de enero del 2001.

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

*Artículo 31.- Indemnizaciones y suplidos.*

– PLUS DE DISTANCIA

1. Se abonará a razón de 0,2658 €/Km. para el año 2006 y a razón de 0,2754 €/Km. para el año 2007 y para el año 2008 se abonará a razón de 0,30 €/Km., o fracción superior de 500 metros del recorrido computable, y sin que pueda cobrarse por este concepto cantidad superior a 32 Km., entre ida y vuelta.

2. El personal que sea trasladado al centro de trabajo por medios de la empresa, no percibirá cantidad alguna por este concepto.

3. Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía de comunicación más habitual, que partiendo del centro de la población en que resida el trabajador, conduzca al centro o lugar de trabajo.

4. Cuando el trabajador tenga jornada de trabajo partida por conveniencia de la empresa, y con una hora o más de intervalo entre mañana y tarde, percibirá dos veces el plus de distancia siempre que efectúe dos desplazamientos a su domicilio.

5. Las distancias computables a los distintos términos municipales en cada centro de trabajo, son las siguientes:

	POBLACIONES	KILÓMETROS
<b>Fábrica</b>	Venta de Baños-Baños de Cerrato	8 Km
	Soto de Cerrato-Calabazanos	10 Km.
	Magaz-Tariego	12 Km
	Villamuriel	14 Km
	Hontoria de Cerrato	18 Km
	Dueñas	22 Km
	Cevico de la Torre	30 Km
	Villalobón	30 Km
	Palencia	24 Km
<b>Cantera</b>	Villamuriel-Poblado-Fábrica	20 Km
	Venta de Baños-Cevico de la Torre-Baños	14 Km
	Tariego de Cerrato	8 Km
	Hontoria de Cerrato	4 Km
	Palencia	32 Km

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

El absentismo es una de las causas que mayores distorsiones origina dentro del proceso productivo. Por este motivo, ambas partes se comprometen a realizar durante el presente año un estudio del absentismo y sus causas al objeto de encontrar fórmulas que lo reduzcan.

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

\* Por enfermedad o accidente no laboral:

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

\* Por accidente laboral y enfermedad profesional:

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

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

*Artículo 33.- Plus de asistencia.*

Se establece a partir del año 2007 un plus de asistencia que se abonará a los trabajadores cuyo absentismo en el año anterior sea del 0%. El importe de este plus será de 300 € y su abono se realizará en la nómina del mes de febrero.

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

Se establecen con carácter general los siguientes premios:

– Premio a los 25 años– Se devengará cuando el trabajador permanezca en la empresa veinticinco años, consistiendo en una men-

sualidad del salario de convenio más antigüedad. El pago de este premio se hará efectivo en el mes en que se produzca el derecho a la percepción.

– Premio a los 40 años. Tienen derecho a este premio, los trabajadores que alcancen los 40 años de antigüedad en la empresa antes de cumplir los 65 años de edad. El pago se hará efectivo en el mes en que se produzca el derecho a la percepción y consistirá en el pago de 12.622,89 € para el año 2006 y de 13.077,88 € para el año 2007.

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

En aplicación del artículo 29 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como de la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1.994, se aprueba el modelo de recibo de salarios que se incluye como Anexo III.

## TÍTULO VI

### Acción Social

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

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

La cuantía de este fondo será de 38.504,56 para el año 2006 y de 39.892,46 € para el año 2007.

*Artículo 37.- Ayuda escolar.*

La empresa destinará 20.312,75 € en el año 2006 y 21.044,92 € en el año 2007 para la concesión de ayudas para sufragar los gastos de los estudios a los hijos de los trabajadores en activo. Los importes y requisitos necesarios para optar a esta ayuda, son los indicados en el «Reglamento para la Concesión de Ayudas a Estudios», que se incluye como Anexo IV en este convenio.

*Artículo 38.- Fondo de Anticipos Reintegrables.*

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

El capital disponible de este fondo durante el año 2006 será de 96.131,57 € incrementándose en el año 2007 en 12.000 € y en 6.000 € en 2008.

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

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

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

#### Artículo 39.- Plan de pensiones.

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

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

#### Artículo 40.- Seguro colectivo.

Las coberturas de la póliza serán las siguientes:

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

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

#### Artículo 41.- Ayuda por hijos incapacitados.

Se establece una ayuda para hijos incapacitados de los trabajadores afectados por el presente convenio, según las normas que a continuación se detallan.

1.- La base primordial de calificación de incapacitado serán los informes médicos de los Organismos Oficiales competentes y el asesoramiento de los Servicios Médicos de empresa.

2.- Una vez aprobada por la Dirección de la empresa esta calificación, las ayudas mensuales se aplicarán con arreglo a la siguiente escala:

Año 2006

A) Incapacidad menor del 33%	75,18 €
B) Incapacidad entre el 33% y el 66%	112,77 €
C) Incapacidad superior al 66%	150,40 €

Año 2007

A) Incapacidad menor del 33%	77,89 €
B) Incapacidad entre el 33% y el 66%	116,84 €
C) Incapacidad superior al 66%	155,82 €

3.- En casos muy especiales, agravados por el entorno familiar o social, no se clasificará al beneficiario en estas escalas, y quedará a juicio y valoración exclusiva de la empresa, la cantidad asignada.

4.- Las decisiones adoptadas por la empresa son inapelables.

#### Artículo 42.- Ayuda en caso de muerte.

Se establece un subsidio especial por fallecimiento de un productor que en el momento del óbito se encuentre en activo. Este subsidio será compatible con cualquier otro que le corresponda por los regímenes de la Seguridad Social o de carácter privado, siendo su importe de 1.409,88 € en el año 2006 y de 1.460,70 € en el año 2007, sin discriminación de categorías, y será abonada a sus herederos.

## TÍTULO VII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 43.- Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## TÍTULO VIII

### Comité de Empresa y Acción Sindical

#### Artículo 44.- Crédito horario miembros Comité de Empresa.

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

#### Artículo 45.- Garantías sindicales.

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

## TÍTULO IX

### Comisión de Interpretación y Vigilancia

#### Artículo 46.- Competencias.

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

colectivos y logro de la convivencia laboral a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este convenio.

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

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

*Artículo 47.- Procedimiento.*

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

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

– DISPOSICIÓN ADICIONAL

La revisión salarial para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 será la siguiente:

Año 2006 El 4,7%.

Año 2007 El 3,6%.

Año 2008-Año 2010 IPC real del año anterior por 1,30.

– DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se acuerda mantener, como condición más beneficiosa, a los trabajadores con fecha de ingreso en la empresa anterior al 1 de enero de 1995, el devengo de las pagas extraordinarias y vacaciones como hasta esa fecha se venía haciendo, es decir, interanual para cada paga.

– DISPOSICIÓN FINAL.- REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

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

**ANEXO I: TABLA SALARIAL. SALARIO BASE**

NIVEL	SALARIO BASE MES 2.006	SALARIO BASE DIA 2.006	SALARIO BASE MES 2.007	SALARIO BASE DIA 2.007
2	730,90 €	24,03 €	757,21 €	24,89 €
3	1.139,21 €	37,45 €	1.180,22 €	38,80 €
4	1.326,80 €	43,62 €	1.374,57 €	45,19 €
5	1.420,08 €	46,69 €	1.471,20 €	48,37 €
6	1.514,12 €	49,78 €	1.568,63 €	51,57 €
7	1.633,14 €	53,69 €	1.691,94 €	55,63 €
8	1.771,35 €	58,24 €	1.835,11 €	60,33 €
9	1.923,26 €	63,23 €	1.992,49 €	65,51 €
10	2.095,55 €	68,89 €	2.171,99 €	71,37 €
11	2.289,85 €	75,28 €	2.372,29 €	77,99 €
12	2.509,97 €	82,52 €	2.600,33 €	85,49 €
13	2.757,60 €	90,66 €	2.856,87 €	93,92 €

El salario base día se aplicará a los trabajadores cuyo grupo de cotización así lo establezca, y se utilizará para el abono de las doce mensualidades ordinarias.

## ANEXO II: ESCALA DE LA PAGA DE VENTAS PARA LOS AÑOS 2.006, 2.007, 2.008, 2.009 y 2.010

VENTAS DE CEMENTO EN TONELADAS	Nº DE PAGAS
500.000	0,400
510.000	0,490
520.000	0,580
530.000	0,670
540.000	0,760
550.000	0,850
560.000	0,897
570.000	0,943
580.000	0,990
590.000	1,036
600.000	1,083
610.000	1,129
620.000	1,176
630.000	1,222
640.000	1,269
650.000	1,315
660.000	1,362
670.000	1,408
680.000	1,455
690.000	1,501
700.000	1,547
710.000	1,594
720.000	1,640
730.000	1,687
740.000	1,733
750.000	1,780
760.000	1,824
770.000	1,868
780.000	1,912
790.000	1,956
800.000	2,000

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

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

## ANEXO III: recibo de nomina.



CENTRO DE TRABAJO

FCA. HONTORIA

Nº de Inscripción en la Seguridad Social:

34100097594

LIQUIDACIÓN DE HABERES CORRESPONDIENTE AL

APELLIDOS Y NOMBRE  
 REFCIA.  
 CATEGORIA  
 EMPLEO  
 CODIGO

Nº DE MATRICULA  
 FECHA DE INGRESO  
 Nº AFILIACIÓN A LA SEG.SOCIAL  
 EPIGRAFE A.T.  
 GRUPO TARIFA  
 NIVEL ORDENANZA  
 % DE ANTIGÜEDAD  
 % IRPF

CONCEPTOS  
 DEVENGOS

DEDUCCIONES

IMPORTE  
 DIAS/HORAS  
 TOTAL

TOTALES

BASE DE COTIZACIÓN

BASE ACCIDENTE

Remuneración Total

Prorrata de las pagas extraordinarias

TOTAL

Base para S.Social

Base Acc., Desemp., F.P. y F.S.

Base para I.R.P.F.

firma y sello  
de la empresa



LIQUIDO A PERCIBIR

RECIBÍ

## ANEXO IV

REGLAMENTO PARA LA CONCESIÓN  
DE LAS AYUDAS A ESTUDIOS

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

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

1.º- Podrán optar a esta ayuda los hijos de los trabajadores en activo, con al menos un año de antigüedad, de los centros de trabajo de Palencia y Valladolid, que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar matriculado y cursar con buen aprovechamiento alguno de los estudios oficiales que se indican en este reglamento.
- Tener una edad comprendida entre 3 y 25 años.
- No percibir ingresos por rendimientos del trabajo.
- Observar buena conducta escolar.

2.º- La puntuación concedida según los estudios será la siguiente (ver cuadro adjunto):

3.º- Las solicitudes se presentarán antes del 30 de octubre de cada año para ser abonadas en ese mismo año. Estas solicitudes, además del impreso de solicitud, deberán incluir:

- Certificado del Centro en que se encuentra matriculado para cursar los estudios para los que solicita la ayuda.

Cuando al cursar estudios Universitarios no se solicite la ayuda para un curso completo, se deberá presentar la copia de la matrícula en la que se apreciará claramente el número de asignaturas matriculadas y las totales del curso.

- Certificación o notas del curso anterior al que solicita la ayuda.

4.º- Esta ayuda se otorgará una vez por curso y siempre demostrando buen aprovechamiento. Es decir, habiendo superado satisfactoriamente el curso anterior y matriculándose de unos estudios de grado superior al de la última ayuda concedida.

5.º- Se perderá el derecho a la ayuda:

- El año que cursando estudios del tipo A, B, C, D, E, F, G y H no se hubieran aprobado todas las asignaturas entre las convocatorias de junio y septiembre.
- Sí se cursan estudios de los tipos I y J, cada asignatura tendrá tratamiento a nivel individual, asignando a cada una los puntos resultantes de dividir los del tipo de ayuda que se solicita entre el número total de asignaturas del curso. En este caso, se perderá el derecho a la ayuda de cada asignatura, cuanto ésta no sea superada en las dos primeras convocatorias que se matricule y se descontarán de los puntos que le corresponderían el año siguiente.

6.º- El derecho a esta ayuda se perderá de manera indefinida si se llegase a comprobar falsedad en la documentación aportada para su solicitud.

7.º- La interpretación de las normas contenidas en el presente Reglamento compromete a la empresa y al Comité de empresa, para lo que se nombrará una Comisión que estará compuesta por dos miembros de la empresa y dos del Comité de empresa.

## TABLA PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTOS

NOTA: la siguiente tabla entrará en vigor en las becas correspondientes al curso escolar 2007-2008

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