

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 14 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cementos Portland Valderrivas, Sociedad Anónima” (código número 28003192011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cementos Portland Valderrivas, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de octubre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de diciembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.
Para los centros de Trabajo de la Comunidad de Madrid
AÑOS 2015-2019**

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

TITULO I

EXTENSIÓN Y EFICACIA

ARTICULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo (de Cemento / Expedición Cemento y Oficinas Centrales), que actualmente tiene establecidos " CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.", dentro de la Comunidad de Madrid.

ARTICULO 2. ÁMBITO PERSONAL

Queda comprendido todo el personal que por medio de contrato verbal o escrito, esté al servicio de la Empresa, sin distinción de la modalidad de contrato establecido en cuanto a su duración.

No obstante, se exceptúan del presente Convenio, todas aquellas personas a quienes se refiere el Artículo 2. número 1, apartado a), del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como también las que voluntariamente estén excluidas o se excluyan.

ARTICULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

Las disposiciones de este Convenio Colectivo entrarán en vigor a todos los efectos, sin carácter retroactivo, el día 1 de Enero de 2015. La vigencia se mantendrá hasta las 24 horas del día 31 de Diciembre de 2019.

ARTICULO 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. Caso contrario, quedará prorrogado de forma automática por período de un año.

ARTICULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio forma un todo indivisible, pues las condiciones pactadas se han estimado en cómputo global. Sí por la autoridad laboral o judicial competente, se rechazase o anulase algunas

de las cláusulas o se indicase la introducción de modificaciones que puedan alterar ese cómputo global, el Convenio quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido.

ARTICULO 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.

ARTICULO 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Ambas partes acuerdan expresamente que las mejoras salariales o 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.

TITULO II.

DEL PERSONAL

ARTICULO 8. COLABORACIÓN DEL PERSONAL

Base fundamental de este Convenio es conseguir la mayor productividad en la empresa, para beneficio general, para cuya consecución el personal, sea de la sección que fuere, y centro laboral de que se trate, colaborará con la Dirección para todo trabajo y reparación en el curso normal de la fabricación y en casos de emergencia o avería parcial o total de la maquinaria, incluso fuera de la jornada normal de trabajo, siempre dentro de las normas legales al efecto.

ARTICULO 9. PLANTILLA

La Empresa publicará el listado del personal contratado, con separación de Grupos Profesionales y por orden de antigüedad dentro de los mismos, haciendo constar la fecha de ingreso en la Empresa y en el grupo.

El listado se actualizará anualmente y se colocará en lugar público en todos los Centros de trabajo, para conocimiento de los trabajadores, los cuales tendrán un plazo de quince días para reclamar ante la Empresa, en caso de disconformidad con las fechas o grupos asignados, debiendo contestar la Empresa en un plazo de 25 días.

ARTICULO 10. 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 y mantenimiento de la Empresa, para alcanzar las máximas cotas 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.

10.1. 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 los que vienen 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, que por su puesto de trabajo estén afectados por el Plan o Acción de Formación, siempre y cuando estén capacitados para su recepción.
- c) Una vez superado dicho período de formación, se procederá a efectuar los exámenes y pruebas necesarias para comprobar el aprovechamiento y capacitación necesarios. Las fechas de 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 prueba para comprobar la capacitación no podrá ser superior a 15 jornadas, ni menor de 7.

10.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y VACANTES

- a) La Empresa anunciará los puestos de trabajo a cubrir para la promoción de personal dentro de la propia plantilla de Cementos Portland Valderrivas, S.A.
- b) Las personas que soliciten alguno de los puestos anunciados, se someterán a una prueba previa en la que deberán acreditar los conocimientos básicos exigidos para comenzar el período de formación concreta de cada puesto de trabajo. Dichos conocimientos básicos serán dados a conocer en la convocatoria.

Del resultado de esta prueba previa, se informará puntualmente al Comité de Empresa.

- c) Después de esta prueba previa comenzará el período de formación propiamente dicho, cuya duración dependerá del contenido de cada puesto de trabajo.

El tiempo de formación, ya sea en Cementos Portland Valderrivas, S.A. o en Instituciones ajenas, se adaptará a la jornada de trabajo, procurando que la suma de horas de trabajo más las horas de asistencia a cursos no sea excesiva.

- d) Finalizado el período de formación se hará una prueba a los aspirantes, tras la cual se seleccionará por méritos el número de personas previamente anunciado, entre las que hayan superado la prueba satisfactoriamente.
- e) Antes de la calificación definitiva pasarán un período de prueba, de un mínimo de tres meses y un máximo de seis, conservando su anterior calificación.
- f) El personal que acceda a grupos superiores o a distintos puestos de trabajo, por medio de la promoción antes relatada, aceptará trabajar en otros puestos de trabajo correspondientes a una distinta categoría e incluso distinto grupo, si bien devengando sus retribuciones correspondientes a su nuevo grupo y categoría profesional, cuando ello fuera necesario.

Asimismo, y dados los motivos de esta promoción, aceptarán el cambio de horario que pueda originarse al cambiar de puesto de trabajo.

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 facultad para estar presente en todo el proceso de la misma.

g) La Empresa pondrá en conocimiento de todo el personal, en lugar público en todos los centros de trabajo, las vacantes que se produzcan y puestos de nueva creación, 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 los que se refiere el artículo 2, párrafo 2, del presente Convenio.

ARTICULO 11. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Cuando existan razones técnicas y organizativas, y previo informe al Comité de Empresa en todo caso, la Dirección de la Empresa podrá solicitar la movilidad provisional de sus trabajadores en las condiciones que a continuación se especifican:

11.1. HORARIOS.

Al trabajador al que le sea modificado el horario provisionalmente, se le respetarán los emolumentos económicos y los derechos del horario al que pertenece.

11.2. CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJO.

A) PROVISIONAL.

La Dirección de la Empresa, dentro del mismo centro de trabajo, podrá destinar a otras funciones a los trabajadores que se encuentren adscritos al mismo, siempre que se respeten las condiciones económicas y/o personales de los mismos y no exista modificación sustancial de las condiciones de trabajo existentes en su puesto anterior.

Si como consecuencia de dicho cambio el trabajador debiese realizar trabajos de inferior grupo, lo será por el tiempo mínimo indispensable.

Si por el contrario, el trabajo que desarrolle el trabajador que cambie de puesto de trabajo, es de Grupo superior, éste percibirá, además de sus emolumentos, el suplido de dicho Grupo. Caso de permanecer durante más de seis meses continuos en dicho Grupo, o de ocho meses discontinuos durante un período de dos años, el trabajador quedará adscrito a dicho Grupo de forma automática, salvo que existan razones que objetivamente justifiquen la provisionalidad de la asignación a tales funciones.

Se entenderá que existen las razones objetivas aludidas en los siguientes supuestos:

- Sustitución de otro trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo.
- Cobertura provisional de un puesto vacante, hasta la realización del proceso de selección.

B. PERMANENTE.-

La Dirección de la Empresa, dentro del mismo centro de trabajo, podrá destinar a diferentes puestos de trabajo, a todos los trabajadores.

Los importes devengados por Salario Grupo y complementos personales se mantendrán en cualquier caso.

Se establece una compensación económica, "Art. 11" para el caso de diferencia positiva entre las cantidades devengadas por los conceptos en el puesto anterior y en el nuevo. La compensación "Artículo 11" se calculará con el siguiente criterio.

A.- PERIODO DE DEVENGO DE LA COMPENSACIÓN

DIAS TRABAJADOS EN EL PUESTO ANTERIOR EN LOS ULTIMOS 4 AÑOS	PERIODO DE DEVENGO DE LA COMPENSACION "ART. 11".
---	--

Hasta 56 días	0 meses
Desde 57 a 168 días	6 meses
Desde 169 a 280 días	12 meses
Desde 281 a 392 días	18 meses
Desde 393 a 504 días	24 meses
Desde 505 a 616 días	30 meses
Desde 617 a 728 días	36 meses
Desde 729 a 840 días	48 meses
Más de 840 días	60 meses

B. CALCULO Y DEVENGO DE LA COMPENSACIÓN.

Los 12 primeros meses, el 100% de "A"

Los 12 siguientes meses, el 80% de "A"

A partir del segundo año el 60% de "A"

Los trabajadores que hayan estado trabajando en el puesto anterior más de cinco años de forma ininterrumpida percibirán, a partir del mes 60, el 50% de "A" por un período igual al que hayan estado trabajando en el puesto anterior menos 60 meses, con un tope máximo de 10 años.

Donde "A" se calculará en Euros/día trabajado, de acuerdo con la fórmula $A=B-C/217$; donde "B" será el importe anual de los complementos de puesto de trabajo y primas correspondientes al puesto anterior y "C" será el importe anual de los complementos de puesto de trabajo y primas correspondientes al nuevo puesto.

Para el personal que se incorpore posteriormente al 1 de enero de 2016 tendrán derecho a la aplicación del "Art.11" siempre que tengan una antigüedad en un puesto de turno de al menos 10 años.

11.3 DESPLAZAMIENTOS

De igual manera, la Empresa podrá desplazar a sus trabajadores, de uno de sus centros de trabajo, a cualquier otro de ellos, bien por horas, días o cualquier otro período superior que no exceda de 12 meses en un período de tres años, por lo que deberá indemnizar a los citados trabajadores con los conceptos y cuantías que se establecen en el capítulo de derechos económicos de este Convenio.

11.4 Si como consecuencia de la aplicación de cualquiera de los puntos anteriores de este artículo, el trabajador debiera cambiar de turno, la empresa deberá comunicarlo con 48 horas de antelación, y transcurridos éstos, si el trabajador tuviera devengados descansos, procederá a su disfrute antes de incorporarse al nuevo turno solicitado. De igual manera si en el turno anterior no hubiera descansado los últimos tres domingos inmediatos anteriores a la incorporación al nuevo turno, descansará el domingo de la primera semana en que se incorpore a su nuevo turno.

La Empresa podrá aplicar el Artículo 11 del presente Convenio, cuando existan paradas generales, sin que sea necesario el informe previo del Comité de Empresa ni el preaviso de 48 horas a que hace referencia el párrafo anterior.

ARTICULO 12. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

ARTICULO 13 CONTRATOS DE TRABAJO.

13.1. - PERIODO DE PRUEBA.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos titulados superiores y 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, Grupo 6, **un mes**.

13.2.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

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

* Reparación o mantenimiento periódico de instalaciones.

* Para cubrir necesidades puntuales de cualquier orden, con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa.

13.3.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS.

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

La retribución de las personas contratadas será del 65 % el primer año y el 80% el segundo, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puestos 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 13.1 del presente Convenio para las demás titulaciones.

13.4.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.

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

TITULO III

**JORNADA LABORAL - RÉGIMEN DE DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS
Y EXCEDENCIAS**

ARTICULO 14. JORNADA DE TRABAJO

JORNADA PARTIDA.- En cómputo anual su jornada efectiva de trabajo será la siguiente:

- Año 2.015 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.016 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.017 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.018 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.019 1.701 horas de trabajo efectivo

El cálculo de esta jornada se efectuará para cada trabajador individualmente.

JORNADA TURNO ROTATIVO.- En cómputo anual, su jornada de trabajo será la siguiente:

	<u>Trabajo efectivo</u>	<u>Presencia</u>
Año 2.015	1.624 horas	1.736 horas
Año 2.016	1.624 horas	1.736 horas
Año 2.017	1.624 horas	1.736 horas
Año 2.018	1.624 horas	1.736 horas
Año 2.019	1.624 horas	1.736 horas

La jornada de presencia será de 1.736 horas, con un descanso en el curso de la jornada diaria de 30 minutos para el bocadillo.

Se entiende como horas de trabajo efectivo las computadas mientras el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo.

JORNADA CONTINUADA.- En cómputo anual su jornada efectiva de trabajo será la siguiente:

- Año 2.015 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.016 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.017 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.018 1.701 horas de trabajo efectivo
- Año 2.019 1.701 horas de trabajo efectivo

La jornada de presencia será el resultado de incrementar la jornada efectiva con 15 minutos diarios de descanso. Su disfrute se realizará en el término de una hora y en los turnos que se establezcan en cada centro de trabajo.

ARTICULO 15. HORARIO Y TURNOS DE TRABAJO

Se establecen los siguientes horarios y turnos de trabajo, cuyo desarrollo figura en el anexo 2 a este Convenio.

HORARIOS DE JORNADA PARTIDA.-

- Horario oficina Madrid
- Horario administración de fábricas.

HORARIOS DE JORNADA CONTINUADA.-

- Horario jornada continuada. (Incluido Retén)
- Horario sección ensacado turno de noche.

HORARIO TURNO ROTATIVO.

- Horario de Cantera.
- Turno rotativo dos semanas, de mañana y tarde.
- Turno rotativo tres semanas, de mañana y tarde.
- Turno rotativo cuatro semanas, de mañana, tarde y noche.

ARTICULO 16. CONTROL DE HORAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará al Comité trimestralmente, un estadillo con el número de horas ordinarias y extraordinarias realizadas por cada trabajador adscrito a turnos, así como el de extraordinarias compensadas con descanso en su jornada de trabajo o abonadas en metálico de trabajadores de jornada normal, a efectos de control de horas trabajadas y sin que ello presuponga la homogeneidad de horas de trabajo en cada trimestre natural, puesto que los cuadrantes horarios del personal de turnos se confeccionan y ajustan anualmente, realizándose la distribución a lo largo del año en forma irregular.

ARTICULO 17 . VACACIONES.- LICENCIAS RETRIBUIDAS Y EXCEDENCIAS.-

17.1. DURACIÓN.- Todo el personal tendrá derecho al disfrute anual de un período de vacaciones de treinta días naturales.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del mismo, computándose como completas las fracciones de semanas.

17.2. PERIODO VACACIONAL.- La Empresa, por necesidades de producción y usando el derecho que le corresponde de organización del trabajo, podrá establecer un período vacacional, siempre comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de octubre, adecuado al número de trabajadores que atienda un puesto o grupo de puestos homogéneos de trabajo, de tal forma que no se acumulen excesivamente las bajas por vacaciones, dificultando así el desarrollo del proceso productivo.

Una vez fijado el período vacacional correspondiente a un grupo de trabajadores, la asignación de las fechas de cada persona perteneciente a un grupo de trabajo, se hará siguiendo un turno rotativo durante cada año y sucesivos. La Empresa facilitará las listas de las vacaciones correspondientes al año natural, antes del día 1 de marzo.

Las vacaciones podrán dividirse, por acuerdo entre Empresa y Comité, en dos períodos de quince días. En caso de división, el segundo período vacacional deberá comenzar en el día inmediatamente siguiente al día de la semana en que termine el primero.

17.3. COMPENSACIÓN.- Las compensaciones económicas por disfrute de vacaciones en determinados períodos se establecen en el capítulo de retribuciones.

17.4. A) LICENCIAS RETRIBUIDAS.- Los trabajadores, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos que seguidamente se

relacionan, dicha retribución incluirá los pluses que el trabajador perciba por su horario con un máximo para estos pluses de 4 días al año.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de Parejas de Hecho, que no se computarán como vacaciones.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos por consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación regulada en el nº 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, pudiendo acumularse las horas de crédito sindical, en la forma dispuesta por el Estatuto de los Trabajadores, previo pacto y comunicación a la Empresa.

g) Las trabajadoras por lactancia, de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) Por otros motivos personales, no especificados en los apartados anteriores, los trabajadores podrán disfrutar licencias retribuidas hasta un máximo de ocho horas anuales.

El trabajador deberá solicitar su disfrute con 15 días de antelación. La empresa podrá denegarlo motivadamente hasta el octavo día desde la fecha de solicitud, no siendo causa de denegación el disfrute de vacaciones en esa fecha por otro trabajador del mismo puesto.

B- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.-

a) Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, todo ello condicionado a un normal aprovechamiento.

Asimismo tendrán derecho a la adaptación a la jornada diaria 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.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres ó mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) 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 antes consideradas, se concederá a quien lo solicite un permiso a cuenta de sus vacaciones anuales retribuidas. Si el periodo 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.

17.5. EXCEDENCIAS.-

1.- Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa dará derecho a reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su período de vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- Asimismo tendrán la posibilidad de estar en situación de excedencia con derecho a reserva del puesto, y al cómputo de antigüedad, los trabajadores que pasen a ejercer funciones sindicales electivas de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a **cuatro meses** y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

5.- El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

ARTICULO 18. RETEN DE MANTENIMIENTO

Para los trabajadores de mantenimiento de los oficios mecánico, electricista e instrumentista que no trabajan en turno rotativo, y cuya relación se determinará posteriormente, se crea un retén por el que dichos trabajadores, una de cada cuatro semanas, deberán encontrarse localizables por la Dirección de la Empresa, de forma que puedan acudir con la mayor presteza a su centro de trabajo en caso de ser requeridos para ello.

El servicio de retén de mantenimiento comenzará a las 16:00 horas del lunes y finalizará a las 7:00 horas del lunes siguiente, (salvo que el lunes sea festivo, en cuyo caso comenzará a las 7:00 h). La Dirección de la Empresa colocará en los tablones de anuncios, de los distintos centros de trabajo, la relación de las semanas de retén y de los trabajadores que se encuentran en cada una de ellas, de forma que el número anual máximo de semanas de retén será 12 por trabajador. No se considerará como retén las correspondientes al período de sus vacaciones; asimismo tampoco se considerarán días de retén, aquellos en los que el trabajador se encuentre en I.T. o cualquier otra circunstancia de baja.

Durante los días de servicio de retén se devengará un complemento salarial, según lo que se establece en el artículo 22.5 de éste Convenio.

Cuando en la circunstancia de I.T. o cualquier otra circunstancia de baja de un trabajador se nombre expresamente a un sustituto en este servicio, éste devengará el complemento salarial anterior.

TITULO IV.

SALARIOS Y RETRIBUCIONES.**ARTICULO 19. CONCEPTOS SALARIALES E INDEMNIZACIONES**

Como consecuencia de lo pactado en el presente Convenio, los conceptos salariales en Cementos Portland Valderrivas, S.A. serán los siguientes:

19.1. SALARIO GRUPO**19.2. COMPLEMENTOS PERSONALES**

Conceptos: Complemento “Ad personam”, Complemento por Antigüedad.

19.3. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.-

Conceptos: Plus de retén, Pluses de turno,

19.4. COMPLEMENTO DE CANTIDAD Y CALIDAD.-

Conceptos: Horas extraordinarias, Plus de trabajos urgentes, Plus desplazamiento.

19.5. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.-

Conceptos: Gratificaciones extraordinarias, Participación en beneficios, Incentivación período vacacional y Gratificación Ventas.

19.6. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS.-

Conceptos: Dieta, Media dieta y Kilometraje.

ARTICULO 20. SALARIOS GRUPO

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

ARTICULO 21. COMPLEMENTOS PERSONALES.-

21.1. COMPLEMENTO “AD PERSONAM”

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

Dicha diferencia retributiva se consolidará como derecho adquirido y será incluida en los conceptos denominados “Complemento Ad Personam”, que se calculará para cada trabajador conforme a lo previsto en el Acuerdo Zona Centro Convenio Colectivo 2015-2019, suscrito el 31 de mayo de 2016.

El importe de estos nuevos Complementos Ad Personam, salvo lo establecido en el citado acuerdo de 31 de mayo, no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que, en el futuro, se pudieran establecer con carácter general, a través de convenio o acuerdo colectivo y, además, será revalorizable

21.2. COMPLEMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Percibirán este complemento el personal que hubiera ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de Enero de 1.995. Su cálculo se efectuará sobre la base de antigüedad, que para el año 2.016 es de 815,75 Euros, siendo los porcentajes e importes los siguientes:

<i>Años de Antigüedad</i>	<i>%</i>	<i>Euros/mes</i>
De 2 a 4	5%	40,79
De 4 a 9	10%	81,57
De 9 a 14	17%	138,68
De 14 a 19	24%	195,78
De 19 a 24	31%	252,88
De 24 a 29	38%	309,99
De 29 a 34	45%	367,09
34 o MAS	50%	407,88

ARTICULO 22. COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

22.1. TURNO ROTATIVO DE CUATRO SEMANAS

Plus Turno 4: Percibirán este importe por jornada efectiva trabajada, todos aquellos empleados que trabajen en turno rotativo mañana, tarde y noche de lunes a domingo estableciéndose las siguientes compensaciones:

GRUPO	PLUS TURNO 4
GRUPO 1	26,51
GRUPO 2	25,54
GRUPO 3	24,61
GRUPO 4	24,15
GRUPO 5	23,94
GRUPO 6	22,73

22.2. TURNO ROTATIVO DE TRES SEMANAS:

Plus Turno 3: Percibirán este importe por jornada efectiva trabajada, todos aquellos empleados que trabajen en turno rotativo de tres semanas, estableciéndose las siguientes compensaciones:

GRUPO	PLUS TURNO 3
GRUPO 1	20,48
GRUPO 2	19,42
GRUPO 3	18,02
GRUPO 4	17,40
GRUPO 5	16,94
GRUPO 6	15,61

22.3. TURNO MAÑANA Y TARDE:

Plus Turno 2: Percibirán este importe por jornada efectiva trabajada, todos aquellos empleados que trabajen en turno rotativos mañana-tarde de lunes a viernes

GRUPO	PLUS TURNO 2
GRUPO 1	2,97
GRUPO 2	2,77
GRUPO 3	2,33
GRUPO 4	2,15
GRUPO 5	2,00
GRUPO 6	1,74

22.4. PLUSES POR CIRCUNSTANCIAS AMBIENTALES

Quedan compensados y absorbidos por el conjunto retributivo que se desprende de este Convenio, todos aquellos pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, altura y demás de similar naturaleza que pudieran ser aplicados a cualquier trabajador, toda vez que estas incidencias se producen en escaso grado y de modo inconstante, lo que haría extremadamente difícil su cuantificación de otro modo.

22.5. PLUS DE RETEN.- El plus de retén que viene a retribuir la situación establecida en el artículo 18 de este Convenio, será el siguiente:

GRUPO	PRIMA RETEN
GRUPO 2	31,27 €
GRUPO 3	29,93 €
GRUPO 4	27,11 €
GRUPO 5	25,77 €
GRUPO 6	24,44 €

Estos devengos, que se percibirán por día que el trabajador se encuentre asignado al retén y en situación de alta, excluidas vacaciones, son independientes de los establecidos en el artículo 23.3.

22.6 .- La Empresa, para puestos determinados podrá establecer otros complementos de puesto de trabajo.

ARTICULO 23. COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD.-

23.1. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tienen este carácter las que excedan de la jornada ordinaria.

Las horas extraordinarias podrán ser remuneradas o compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Se establece una fórmula de cálculo en base a un importe fijo tanto para las H.Extras ordinarias como festivas o nocturnas, con los siguientes importes:

HORA EXTRA ORDINARIA	
GRUPOS	IMPORTE
Grupo 1	26,75
Grupo 2	25,21
Grupo 3	23,70
Grupo 4	22,18
Grupo 5	20,66
Grupo 6	19,14

HORA EXTRA FEST/NOC	
GRUPOS	IMPORTE
Grupo 1	30,57
Grupo 2	28,81
Grupo 3	27,09
Grupo 4	25,35
Grupo 5	23,61
Grupo 6	21,87

En el caso de compensación por tiempo equivalente de descanso, esta será por 1'75 ó 2'00, según el caso, por hora extraordinaria realizada y deberá efectuarse por días completos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

- A) Las dedicadas a exportación de cemento o de clinker.
- B) Las producidas por cambios de turno.
- C) Las ocasionadas por ausencias imprevistas, derivadas de I.T. o Accidente, hasta un tiempo máximo de 7 días.
- D) Las que puedan producirse como consecuencia de las grandes reparaciones.
- E) Las de mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación, temporal o parcial, previstas por la Ley.
- F) Y, en general, todas aquellas que vengan exigidas por períodos punta de producción, pedidos extraordinarios, ausencias imprevistas no especificadas en el apartado C).

Se consideran horas de fuerza mayor, las necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes de riesgo o pérdida de materias primas.

23.2. VALOR DIFERENCIA HORA

Cuando un trabajador trabaje una hora fuera de su jornada de trabajo y, de acuerdo con la empresa, decida compensarla por el descanso de una hora en sus jornadas futuras de trabajo, percibirá la siguiente compensación:

Valor Diferencia Hora Extra Ordinaria = (Hora Extraordinaria Ordinaria/1,75) * 0,75

Valor Diferencia Hora Extra Fest/Noct = (Hora Extraordinaria Fest/Noct/2) * 1

23.3. PLUS DE TRABAJOS URGENTES FUERA DE LA JORNADA NORMAL

Si con motivo de avería o trabajo urgente, y después de abandonado el Centro de Trabajo, por haber finalizado la jornada diaria, se requiriera la presencia de un trabajador éste devengará un Plus 56,78 Euros, y cobrará el equivalente como mínimo a una hora extraordinaria, aunque el tiempo dedicado a la reparación o trabajo urgente sea inferior, sin que, independientemente de su devengo, tenga la consideración de hora extraordinaria.

23.4. PLUS DE DESPLAZAMIENTO

Este plus se devengará por día que el trabajador comience o finalice su jornada de trabajo fuera de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo, cualquiera que sea su categoría, quedando fijada la cantidad en 38,65 Euros/día.

ARTICULO 24 . COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES.

24.1. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios serán de las siguientes cuantías:

Treinta días de Salario Grupo + C. Ad Personam + Antigüedad

24.2. GRATIFICACION VENTAS.

Esta gratificación se abonará en la segunda decena del mes de febrero del año siguiente al de su devengo, en proporción a las ventas de cemento y clinker que salgan de la fábrica de El Alto, tanto vendidas como cedidas de cada ejercicio, se computarán a efectos del cálculo de la paga ventas:

— Salidas: Cemento 1, clinker 0,8.

— Entradas: Cemento 0, clinker 0,20.

Tendrán derecho a esta gratificación las personas que al menos hayan trabajado seis meses en el año de su devengo y se encuentren en alta al 31 de diciembre de ese año, abonándose en proporción al tiempo trabajado en el año.

Su importe será el resultado de aplicar a la tabla de salarios de referencia que a continuación se relaciona, el coeficiente que resulte de aplicar en la tabla del Anexo 6 las toneladas vendidas calculadas conforme se indica en el primer párrafo de este artículo.

**SALARIO DE REFERENCIA PARA LA GRATIFICACIÓN
DE VENTAS**

El Salario de Referencia Grupo para la gratificación de la Paga de Ventas será el siguiente.

GRUPO	IMPORTE
GRUPO 1	2.270,74
GRUPO 2	2.111,94
GRUPO 3	1.992,71
GRUPO 4	1.933,11
GRUPO 5	1.873,51
GRUPO 6	1.754,31

Dichas cantidades se revisarán de acuerdo al art. 39 del presente Convenio.

24.3. INCENTIVACION DEL PERIODO VACACIONAL

Las personas que disfruten de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero siguiente, gozarán de un incremento en la retribución de las mismas del 75 por ciento de aquellos días disfrutados en ese período, aún cuando dichas fechas hayan sido solicitadas por el propio trabajador. Aquellos otros trabajadores que disfruten sus vacaciones, durante los meses de marzo, abril, mayo, junio y octubre, tendrán derecho a un incremento en la retribución de las mismas de un 50 por ciento. Por último, quienes disfruten sus vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre, no tendrán derecho a incremento alguno en la retribución de las vacaciones.

Una vez establecido y publicado el calendario de vacaciones, los cambios que sean solicitados por el trabajador y concedidos por la Empresa, no darán derecho al abono del incentivo vacacional, salvo que se solicite un cambio con otro compañero en período de igual incentivación.

24.4 DEVENGOS DE LAS PAGAS

- a) JULIO.- Del 1 de Enero al 30 de Junio.
- b) NAVIDAD.- Del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- c) BENEFICIOS.- Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.

ARTICULO 25. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS.

25.1. DIETAS POR DESPLAZAMIENTOS.-

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, los valores de las dietas por desplazamiento entre los centros de Madrid (Oficina de Madrid y el El Alto) serán de 38,49 euros para la dieta completa y de 17,10 euros para la media dieta.

Las dietas por desplazamiento entre los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid y otros centros será la pactada entre la Empresa y Comité de Empresa.

25.2. LOCOMOCIÓN

Cuando por motivo de desplazamiento el trabajador utilice vehículo de su propiedad percibirá por kilómetros recorrido la cuantía que, en cada momento, la Empresa tenga determinada.

ARTICULO 26. MODELO DE RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS.

En aplicación del artículo 29 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como de la Orden del 27 de diciembre de 1.994, se aprueba el modelo de recibo de salarios según anexo 5.

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

ARTICULO 27. AYUDA ESCOLAR

Continuará en vigor el mismo sistema de becas para estudio de los hijos de los trabajadores, en la forma y cuantías que se determinan en el correspondiente reglamento, que se une a este Convenio como anexo 3, el cual se adaptará al nuevo sistema educativo.

Las becas serán de las siguientes cuantías brutas:

GRUPO	IMPORTE
GRUPO A	196,16 €
GRUPO B	377,05 €
GRUPO C	523,31 €
GRUPO D	882,00 €
GRUPO E	1.339,12 €

ARTICULO 28. PLAN DE PENSIONES.

Cementos Portland Valderrivas, S.A. tiene constituido un Plan de Pensiones del sistema de empleo que se rige por el Reglamento del Plan de Pensiones de Cementos Portland Valderrivas, S.A.

El Salario pensionable para el personal de nueva incorporación será el Salario Grupo.

El Salario Pensionable del personal que se encuentra en activo a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, será el Salario Grupo más un Complemento equivalente a la diferencia entre el Salario Pensionable del Convenio anterior y el Salario Grupo.

ARTICULO 29. COMPLEMENTO EN SUPUESTOS DE I.T

En los casos de I.T. por enfermedad, accidente no laboral y accidente de trabajo que requiera hospitalización, o en su caso, y a petición del interesado, certificación del médico de Empresa, está complementará las prestaciones del I.N.S.S. o de la Mutua de modo que, el beneficiario, perciba, sumadas ambas, el 90 % del Salario Grupo, y Plus de Turno, los veinte primeros días, y el 100% de iguales conceptos a partir del veintiuno, sin que ningún caso esta ayuda supere el 30% del Salario Grupo y Plus de Turno, que será el tope máximo para la Empresa.

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

TITULO V ACCIÓN SOCIAL

ARTICULO 30. REGLAMENTO DE PRESTAMOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS

Se incorpora al presente Convenio, como anexo 4, siendo la cuantía del fondo 209.235,98 € euros.

ARTICULO 31. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Se establece a partir del 1 de Enero del 2.005 un Seguro Colectivo de Vida, con un capital asegurado de 17.622 euros.

ARTICULO 32. ANTICIPOS REINTEGRABLES

Se reconoce el derecho del personal a obtener anticipos sin interés de sus retribuciones, previa justificación suficiente de su necesidad.

Los anticipos serán de una cuantía máxima de tres meses de sus retribuciones ordinarias y deberán reintegrarse, también como máximo, en el plazo de los veinticuatro meses siguientes.

Condición inexcusable será que el solicitante no se halle sometido en el momento de su petición a descuento por anticipo o cualquier otro tipo de préstamos. La concesión se efectuará por acuerdo entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, teniéndose en cuenta el orden de solicitud.

La suma del total del saldo deudor a la empresa no podrá superar 287.583,33 euros.

TITULO VI

ACCIÓN SINDICAL COMITÉS DE EMPRESA Y COMISIONES LABORALES.

ARTICULO 33. DERECHOS SINDICALES

La Empresa respetará los derechos y garantías sindicales establecidas en la Ley Orgánica de Libertad sindical y el Estatuto de los Trabajadores, que en los Capítulos relativos a acción sindical se dan aquí por reproducidos, con especial relevancia del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de crédito sindical reconocidas a los representantes de los trabajadores podrán acumularse por períodos mensuales en uno o varios de ellos, previa comunicación a la Empresa.

ARTICULO 34. COMISIÓN PARITARIA PARA VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se derivan de la aplicación del presente Convenio, pudiendo resolver la misma cuantas dudas y divergencias se susciten en la interpretación de su articulado. Esta Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro representantes de los trabajadores, que se elegirán entre los miembros de la Comisión Negociadora Social. Será preceptiva la intervención previa de esta Comisión en toda clase de conflictos colectivos que puedan promoverse entre Empresa y trabajadores. La reunión se llevará a cabo en los 7 días laborales siguientes al planteamiento de la cuestión.

Las personas designadas son las siguientes:

Por parte de la Empresa.

- D^a M^a Luisa Otero
- D. Antonio Requejo
- D. Alberto Herrera
- D. Luis Sanchez

Por parte de los Representantes de los Trabajadores:

- D. Jesús Mingo
- D. Fco. Javier Gutiérrez
- D. Ildefonso Lucas
- D. (pendiente definir)

Las personas designadas podrán ser sustituidas, debiéndose comunicar a la otra parte tal circunstancia.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en el plazo de tres días laborales desde la recepción de la comunicación, estando válidamente constituida cuando asistan a la reunión al menos dos tercios de los miembros designados por cada parte. Los acuerdos se adoptaran por unanimidad de los asistentes.

ARTICULO 35. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán 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 proponer, estudiar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales.

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

Los Comités de Seguridad y Salud velarán especialmente por la determinación de aquellos trabajos que puedan resultar insalubres, tóxicos, penosos o peligrosos y en caso de que los mismos sean así declarados, de conformidad con las disposiciones 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 la empresa elaborará un Plan de Seguridad y Salud, en el que se establecerán los criterios y objetivos a seguir. Dicho Plan será presentado en el mes de Febrero de cada año, a los Comités de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud podrán solicitar, con carácter consultivo, la intervención de técnicos en la materia del Ministerio de Trabajo.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitado al trabajador lesionado, 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, por parte de los mandos intermedios y trabajadores.

Se realizarán cursos de formación en materia de Seguridad y Salud y campañas de motivación, con el objeto 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 los temas básicos de Seguridad y Salud, 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, administración de personal, etc.

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

ARTICULO 36. COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Continuará la Comisión de seguimiento de la evaluación y clasificación de puestos de trabajo, integrada por dos representantes del Comité de Empresa y otros dos de la Dirección.

Esta Comisión tendrá como función la de emitir dictamen preceptivo sobre las reclamaciones que se formulen en materia de clasificación profesional de los puestos de trabajo y ello sin perjuicio de la facultad de decisión de la Dirección de la Empresa y de la revisión en la vía jurisdiccional laboral.

TITULO VII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 37. NO CONCURRENCIA

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto en relación a todas las materias que se relacionan en el artículo 84.2 del ET, salvo pacto en contrario.

ARTICULO 38. REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se consideran de aplicación el Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el Sector Cementos, el Estatuto de los Trabajadores y, en general, la restante normativa reguladora de las relaciones de trabajo.

ARTÍCULO 39. REVISIÓN SALARIAL

Los salarios anuales pactados para Grupos Profesionales se revisarán de acuerdo al ANEXO 8 para las contrataciones efectuadas a partir de la fecha de entrada en vigor del acuerdo, y que se incorporen al Grupo con estos salarios

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

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

ARTICULO 40. CLAÚSULA DE SOMETIMIENTO EXPRESO AL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y A LOS PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE LA CREACION DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y DE DICHO INSTITUTO LABORAL Y EN SU REGLAMENTO, DE 22 DE NOVIEMBRE DE 1.994, A INCORPORAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS (ARTS. 14.2., PÁRRAF. 2º, DEL CITADO REGLAMENTO Y 85.2e) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

1.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1.994.

2.- La solución de los conflictos colectivos de interretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1.994.

OTRAS DISPOSICIONES

PRIMERA.- AYUDA PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES

Se crea un fondo de ayuda para actividades deportivas y culturales de 18.774,19 euros.

La determinación de las actividades a realizar se hará de mutuo acuerdo entre el Director de Recursos Humanos y los Presidentes de los Comités de Empresa.

SEGUNDA.- PLAN DE IGUALDAD

El presente Convenio se acoge al Plan de Igualdad del Grupo Cementos Portland Valderrivas, que fue ratificado el 24 de septiembre de 2009, con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2017, Sí por la autoridad laboral o judicial competente, se rechazase o anulase la presente cláusula, el Convenio quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido

TERCERA.- PLAN DE VIABILIDAD

Los trabajadores que estén de alta en la Empresa a la firma del acuerdo, se acogen al Plan de Viabilidad firmado con fecha 20 de abril del 2016. Sí por la autoridad laboral o judicial competente, se rechazase o anulase algunas de las cláusulas o se indicase la introducción de modificaciones que puedan alterar ese cómputo global del Plan, el Convenio quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido

CUARTA.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda la aplicación de los siguientes artículos:

- Horas Extraordinarias/ Diferencia Hora: Se compensarán por tiempo de descanso.
- Suspensión de la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones
- Suspensión del Fondo de Actividades Deportivas y Culturales.
- Incentivo de Vacaciones, siempre que el personal de turno disfrute al menos de 30 días de vacaciones en los meses de julio a septiembre, los incrementos de este incentivo serán como máximo del 50%.
- Plus de Desplazamiento: Se reduce su importe a 30 €/ día

ANEXO 1

CLASIFICACIÓN GRUPOS PROFESIONALES DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.
para la fábrica El Alto y Oficinas Centrales (Madrid)

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA
GRUPO 1	TÉCNICO SUPERIOR A
GRUPO 2	TÉCNICO SUPERIOR B
	TÉCNICO MEDIOAMBIENTE
	TÉCNICO MEDIO A
	JEFE DE TURNO.
	JEFE TALLER
GRUPO 3	DELINEANTE SUPERIOR
	JEFE 2ª ADMINISTRATIVO
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO
	TÉCNICO PRODUCCIÓN
	OPERADOR INFORMÁTICO
	TÉCNICO DE AUTOMATIZACIÓN
	ANALISTA DE PRIMERA
	CAPATAZ
GRUPO 4	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
	OFICIAL 1ª (MECÁNICO, ELECTRIC)
	CONDUCTOR MAQUINARIA PESADA
GRUPO 5	ENSAYADOR
	CONDUCTOR MAQUINARIA LIGERA
	OFICIAL 2ª (LINEA, MECÁNICO)
	MAQUINISTA ENSACADO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	ALMACENERO.
	ENSACADOR.
	VIGILANTE MAQUINARIA 9
GRUPO 6	VIGILANTE MAQUINARIA 10
	PEON ESPECIALIZADO
	PEON

Sistema de Grupos Profesionales Cementos Portland Valderrivas.

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

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

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

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

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

GRUPO 1.

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

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

- Organización y supervisión de las tareas y procesos complejos del Grupo CPV según normas generales recibidas de un mando superior, con el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores.

- Supervisión y dirección de parte de un proceso, o grupo de servicios.
- Tareas técnicas con alto grado de complejidad y cualificación, a desarrollar según normas generales recibidas de un mando superior.

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

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

GRUPO 2.

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

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

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

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

GRUPO 3

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

- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, llevando a cabo la ejecución de las soluciones técnicas necesarias en cada caso, según instrucciones facilitadas por un mando superior y procediendo a su correspondiente documentación.
- Ejecutar los diferentes procesos del Grupo que sin estar relacionados con la producción directamente, tienen incidencia en la correcta gestión de la empresa. Todo ello con capacitación para la resolución de incidencias, en el marco de unas instrucciones generales.

- Controlar el funcionamiento continuo y coordinado del proceso productivo.

- Tareas relacionadas con la investigación y el control de calidad de los productos de acuerdo con las especificaciones legales.

- Ejecutar los procesos administrativos complejos del área de dependencia, aplicando las normas y procedimientos definidos, elaborando la documentación necesaria con el fin de dar cumplimiento a los procesos en los que colabora.

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

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

GRUPO 4

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

- Tareas técnicas, administrativas, de organización o de laboratorio de ejecución práctica, desarrolladas con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, bajo la supervisión directa de un mando superior.

- Trabajos de delineación siguiendo instrucciones detalladas.

- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o terminales al efecto de movimiento diario.

- Reparar averías en las instalaciones, y analizar las causas de las mismas, para proponer acciones que eviten su repetición.

- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga o arrastre.

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

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

GRUPO 5.

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

- Trabajos administrativos, almacén, laboratorio, sencillos y rutinarios para los que no se requieren cualificación.

- Conducción de máquinas no pesadas.

- Tareas elementales de producción, ensacado y mantenimiento.

- Tareas manuales, y de carga y descarga.

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

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

GRUPO 6.

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

- Trabajos de limpieza industrial o de edificios para los que no se requieren cualificación.

- Tareas de aprendizaje de producción y mantenimiento.

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

ANEXO 2

HORARIO Y ROTACIÓN TURNOS

1. HORARIO OFICINAS CENTRALES (MADRID)

1.1. PERIODO OCTUBRE A MAYO

1.1.1. Lunes a jueves:

Mañana 8:00 horas a 14:30 horas; tarde de 15:30 horas a 17:30 horas.

Periodo de flexibilidad de entrada 8:00 horas a 8:30 horas; 15:30 horas a 15:45 horas.

Periodo de flexibilidad de salida 17:30 horas a 18:15 horas.

Cada uno de estos días se deben completar 8 horas 30 minutos de trabajo.

1.1.2. Viernes:

Mañana de 8:00 horas a 14:00 horas

Período de flexibilidad de entrada 8:00 horas a 8:30 horas.

Período de flexibilidad de salida 14:00 horas a 14:30 horas.

Cada uno de estos días se deben completar 6 horas de trabajo.

1.2. PERIODO JUNIO A SEPTIEMBRE

Mañana 8:00 horas a 15:00 horas

Período de flexibilidad de entrada 8:00 horas a 8:30 horas

Período de flexibilidad de salida 15:00 horas a 15:30 horas

Cada uno de estos días se deben completar 7 horas de trabajo.

1.3. PUENTES

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los puentes que resulten como exceso de su jornada anual que podrán disfrutar siempre y cuando el jefe de la sección correspondiente lo autorice, y en cada departamento quede al menos el 50% de su plantilla. Asimismo, se descansará el 24 de diciembre ó día anterior ó posterior caso de ser festivo y el día 31 de diciembre ó el día laborable anterior si este es festivo.

Son considerados como puentes los lunes y viernes de todas las semanas, y el día anterior o posterior a una fiesta Laboral.

1.4. AUSENCIAS PAGADAS

El número de horas de licencias retribuidas se establece en el apartado 4 del artículo 17, de este Convenio Colectivo

2. HORARIO OFICINAS FABRICA

2.1. PERIODO OCTUBRE A MAYO

2.1.1 Lunes a Jueves:

Mañana: 8:00 horas a 13:00 horas; tarde de 14:00 a 17:30 horas.

2.1.2 Viernes:

Mañana: 8:00 a 15:00 horas

2.2 PERIODO JUNIO A SEPTIEMBRE

Mañana: 8:00 a 15:00 horas.

2.3. PUENTES

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los puentes que resulten como exceso de su jornada anual que podrán disfrutar siempre y cuando el jefe de la sección correspondiente lo autorice, y en cada departamento quede al menos el 50% de su plantilla. Asimismo, se descansará el 24 de diciembre ó día anterior ó posterior caso de ser festivo y el día 31 de diciembre ó el día laborable anterior si este es festivo.

Podrán disponerse dichos puentes en lunes y viernes de todas las semanas y el día anterior o posterior a una fiesta laboral. También los días puentes se podrán disfrutar en otras fechas, de acuerdo trabajador y Empresa.

3. HORARIO RETEN DE MANTENIMIENTO.-

3.1. El horario de retén de mantenimiento será el mismo de la Jornada continuada

3.2. Una de cada cuatro semanas, exceptuando el período vacacional, el trabajador entrará en el servicio llamado retén de mantenimiento definido en el artículo 18 del Convenio colectivo percibiendo las retribuciones establecidas en el artículo 22.5.

3.3. Con independencia de lo establecido y pactado en este Convenio en horarios y turnos rotativos y a tenor de lo dispuesto en el artículo 35.2. del Estatuto de los Trabajadores, se crea una bolsa de horas en los siguientes términos.

a) Se establece una bolsa de horas máxima de 144 horas anuales, ya incluidas las 80 horas extraordinaria permitidas en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Las horas extraordinarias hasta llegar a 80 horas, se compensarán por su valor

No obstante, de existir acuerdo entre Empresa y trabajador, éste podrá optar por descansar cobrando las diferencias entre hora festiva o extraordinaria y hora ordinaria.

c) Durante la vigencia del presente Convenio las horas extraordinarias se compensarán por descansos.

3.4. Las horas incluidas en esta bolsa, una vez se sobrepase el número de 80 horas, se compensarán con descansos de igual tiempo, por jornadas completas, acumulándose por períodos trimestrales y abonándose mensualmente las diferencias entre los valores de hora extraordinaria o festiva y la ordinaria.

3.5. Empresa y Comité acuerdan expresamente que ninguno de los trabajadores afectos al retén de mantenimiento podrá realizar más de las horas determinadas para la bolsa.

3.6. Cuadro de horas de descanso por servicio de retén en jornada diaria.

HORAS ENTRADA**HORAS TRABAJADAS**

	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00	10,00
16,00							5,00	5,00	8,00	8,00
17,00							5,00	5,00	8,00	8,00
18,00						1,00	5,00	5,00	8,00	8,00
19,00					1,00	2,00	5,00	8,00	8,00	8,00
20,00					1,00	2,00	5,00	8,00	8,00	8,00
21,00					1,00	3,00	5,00	8,00	8,00	8,00
22,00				1,00	3,00	5,00	8,00	8,00	8,00	X
23,00			1,00	2,00	3,00	5,00	8,00	8,00	X	X
24,00		1,00	2,00	3,00	5,00	5,00	8,00	X	X	X
1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	5,00	5,00	X	X	X	X
2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	5,00	X	X	X	X	X
3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	X	X	X	X	X	X
4,00	P	P	P	X	X	X	X	X	X	X
5,00	P	P	X	X	X	X	X	X	X	X
6,00	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X

P: Sigue su jornada y cobra las horas realizadas como extraordinarias, o descansa cobrando diferencias.

Cuando en el mismo día un trabajador tenga dos llamadas el cuadro anterior se aplicará de la forma siguiente:

- Se sumarán el número de horas de las dos llamadas.
- Apartir de la hora de la salida de la última llamada se cuentan tantas horas como de la suma del punto 1. hacia atrás.
- Las horas de descanso se determinarán buscando a la derecha la intersección con la suma de las horas trabajadas.

4. TURNO ROTATIVO 3 SEMANAS

SEMANA	1							2							3						
TRABAJADOR	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	1	1	1	1	1	1	1	d	2	2	2	2	2	2	2	c	d	d	d	d	d
B	2	c	d	d	d	d	d	1	1	1	1	1	1	1	d	2	2	2	2	2	2
C	d	2	2	2	2	2	2	2	c	d	d	d	d	d	1	1	1	1	1	1	1

4.1. LECTURA DEL CUADRO PARA EL HORARIO.- (dos puestos de trabajo en un solo turno todos los días del año, rotando entre los puestos).

1: trabaja en el puesto "1", 2: trabaja en el puesto "2", C: suplente para corretornos, D: descanso.

4.2. LECTURA DEL CUADRO PARA EL HORARIO E.- (un puesto de trabajo en dos turnos todos los días del año, rotando entre los turnos).

1: trabaja turno mañana, 2: trabaja turno tarde, C: suplente para corretornos, D: descanso.

4.3. DIAS DE TRABAJO.-

$$\begin{array}{r}
 - 15,381 \text{ ciclos } (15,381 \times 15) = 231 \text{ días} \\
 - \text{ Catorce días de descanso} \quad 14 \text{ días} \\
 \hline
 217 \text{ días}
 \end{array}$$

Estos días de descanso se disfrutarán con libres y vacaciones, siempre que sea posible.

Antes del 15 de Noviembre los trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo podrán presentar un cuadrante de turnos para el año siguiente, siempre y cuando estén de acuerdo entre ellos y éstos no supongan que ningún día quede sin cubrir los turnos, en el supuesto de no haber acuerdo entre los trabajadores será la empresa quien elabore los cuadrantes en función de lo regulado en este Convenio.

4.4. DIAS NO TRABAJADOS.-

Cada trabajador tendrá dos ciclos de descanso: 4 semanas seguidas y 3 semanas seguidas

5. TURNO ROTATIVO 4 SEMANAS.-

SEMANA	1							2							3							4						
TRABAJADOR	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	3	3	3	3	3	3	3	d	2	2	2	2	2	2	2	d	1	1	1	1	1	1	1	d	d	d	d	d
B	1	1	d	d	d	d	d	3	3	3	3	3	3	3	d	2	2	2	2	2	2	2	d	1	1	1	1	1
C	2	d	1	1	1	1	1	1	1	d	d	d	d	d	3	3	3	3	3	3	3	d	2	2	2	2	2	2
D	d	2	2	2	2	2	2	2	d	1	1	1	1	1	1	1	d	d	d	d	d	3	3	3	3	3	3	3

5.1. DIAS DE TRABAJO.-

$$\begin{array}{r}
 - 11,0357 \text{ ciclos } (11,0357 \times 21) = 232 \text{ días} \\
 - \text{ Quince días de descanso} \quad 15 \text{ días} \\
 \hline
 217 \text{ días}
 \end{array}$$

Estos días de descanso se disfrutarán con libres y vacaciones, siempre que sea posible.

Antes del 15 de Noviembre los trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo podrán presentar un cuadrante de turnos para el año siguiente, siempre y cuando estén de acuerdo entre ellos y éstos no supongan que ningún día quede sin cubrir los turnos, en el supuesto de no haber acuerdo entre los trabajadores será la empresa quien elabore los cuadrantes en función de lo regulado en este Convenio.

5.2. DIAS NO TRABAJADOS.-

Cada trabajador tendrá dos ciclos de descanso de cuatro semanas cada uno y 14 días.

6. HORARIO DE EXPEDICIÓN, BASCULA Y CANTERA.

6.1. Horario mañana y tarde

Para el personal de expedición asignado en horario de mañana y tarde:

El horario de mañana consiste en una jornada continuada de 7 horas a 15 horas, de lunes a viernes.

El horario de tarde consiste en una jornada continuada de 15 horas a 23 horas, de lunes a viernes.

Para el personal de báscula, despacho de cemento y maquinista en horario de mañana y tarde:

El horario de mañana consiste en una jornada continuada de 6 horas a 14 horas, de lunes a viernes.

El horario de tarde consiste en una jornada continuada de 13 horas 45 minutos a 21 horas 45 minutos, de lunes a viernes.

Los trabajadores que ocupan los puestos de bascula, despacho de cemento y maquinista adelantarán sus respectivas horas de entrada y salida en 15 minutos en el horario de mañana, es decir, de 5 horas 45 minutos, a 13 horas 45 minutos, percibiendo como compensación 1,94 euros, por día de turno de mañana.

Cada persona trabajará alternativamente, cada semana, de mañana y tarde. Por necesidades de producción un trabajador cambiará su horario de tarde al de mañana, y viceversa.

Los días de trabajo que excedan de su jornada anual, tendrán la denominación de puentes y se disfrutarán en un solo período al principio o final de vacaciones sin que a efectos retributivos tengan la consideración de aquellos. También los días de puente se podrán disfrutar en otras fechas de acuerdo trabajador y Empresa.

El personal de esta sección descansará por turnos el día 24 ó el 31 de diciembre, al objeto de mantener abierto este servicio.

Si por necesidades del servicio no pudieran descansar el 24 ó el 31 de diciembre, estos se compensarán con puentes.

6.2. HORARIO EXPEDICIÓN TURNO DE NOCHE

Para el personal de expedición contratado para el turno de noche el horario de trabajo consiste en una jornada continuada de 23:00 horas a 7:00 horas, de domingo a jueves.

Los días de trabajo que excedan de su jornada anual, tendrán la denominación de puentes y se disfrutarán en un solo período al principio o final de vacaciones sin que a efectos retributivos tengan la consideración de aquellos. También los días de puente se podrán disfrutar en otras fechas de acuerdo trabajador y Empresa.

7. HORARIO JORNADA CONTINUADA.-

El personal de Jornada Continuada (antiguo personal de turno central y retén, excepto administraciones de fábricas), el horario diario será de las 6:50 a las 15:02 horas, de lunes a viernes descansando los sábados y domingos. Los días de trabajo que excedan de su jornada anual tendrán la denominación de puentes y se disfrutarán en un sólo período al principio o final de vacaciones sin que a efectos retributivos

tengan la consideración de aquellos. También los días puente se podrán disfrutar en otras fechas de acuerdo trabajador y Empresa.

Asimismo, se descansará el 24 de diciembre ó el día anterior o posterior caso de ser festivo, también se descansará el 31 de diciembre ó el día laborable anterior si éste es festivo.

ANEXO 3

REGLAMENTO PARA LA CONCESION DE BECAS

CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.

TITULO I

OBJETO DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 1.- CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A., establece un sistema de becas con destino a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de sus trabajadores.

TITULO II

ARTICULO 2.- DE LAS BECAS.

Las becas se dividen en cinco grupos: **A, B, C, D y E.**

Las becas del **GRUPO A**, están destinadas a sufragar los gastos de educación infantil; las becas del **GRUPO B**, están destinadas a sufragar los gastos hasta segundo ciclo de la educación primaria; las becas **GRUPO C**, cubren los gastos desde el tercer ciclo de educación primaria hasta el primer ciclo de educación secundaria; las becas del **GRUPO D**, están destinadas para cubrir los gastos ocasionados por los estudios de B.U.P, F.P.I, F.P. II, C.O.U, 2º ciclo de educación secundaria, Bachillerato, módulos de nivel II y III y ciclos formativos de grado medio y superior; las becas del **GRUPO E**, serán para los gastos de estudios universitarios.

El importe de las becas se abonará en la nómina del mes de Octubre, si su documentación correcta se presenta antes del 15 de Octubre. Aquellas que se presenten con posterioridad se abonarán en el mes que corresponda.

ARTICULO 3.- Caso de que el beneficiario de la beca no terminara con aprovechamiento el curso para el que fue concedida, en sus dos convocatorias de Junio y Septiembre, aquella quedará en suspenso, aún cuando volverá a ser prorrogada en el momento en que se acredite haber aprobado el curso suspendido. En el supuesto de que el curso suspendido se repitiera dos veces, quedarán definitivamente anulados los beneficiarios de la beca.

Igualmente se perderá el derecho a la prórroga cuando el beneficiario observe mala conducta en el Centro donde curse estudios.

ARTICULO 4.- Independientemente de que las becas pueden ser suspendidas provisional o definitivamente a causa del mal aprovechamiento del alumno, estas terminarán indefectiblemente en los siguientes plazos:

BECAS GRUPO A. Terminarán en el año natural en que cumplan 6 años los niños que estén estudiando Educación Infantil.

BECAS GRUPO B: Terminarán en el año natural en que cumplan 11 años los niños que estén estudiando segundo ciclo de Educación Primaria.

BECAS GRUPO C: Terminarán en el año natural en que cumplan los 15 años los niños que estén estudiando segundo curso del Primer ciclo de Educación Secundaria.

BECAS GRUPO D: Terminarán en el año natural en que cumplan 17 años para el segundo ciclo de Educación Secundaria.

Terminarán en el año natural en que estudiante cumpla 19 años, para los estudios de Módulo de nivel II, Bachillerato, Ciclos formativos de Grado Medio, B.U.P, F.P.I, F.P. II y C.O.U.

Terminarán en el año natural en que el estudiante de módulo de nivel III y ciclo formativo superior, cumpla 20 +/- 1, en función de que el módulo tenga 1 o 2 cursos.

BECAS GRUPO E: Terminarán en el año natural en que el estudiante cumpla 25 años, para las Diplomaturas, Ingenierías Técnicas y Licenciaturas.

Para los Doctorados, se establecen los 27 años como plazo máximo para tener derecho a la beca.

ARTICULO 5.- A partir del primero de Octubre de cada año, todo trabajador que se crea con derecho a la concesión de la beca o su prórroga, presentará la solicitud, acompañando el libro de Calificación Escolar, o en su defecto, certificación del Centro donde el alumno curse estudios. A la presentación de este Libro o certificado, demostrando que el alumno está inscrito en un Centro de Enseñanza, percibirá la totalidad de la beca solicitada.

Para la concesión de las becas GRUPO E, el solicitante deberá acreditar la matriculación y la superación de las pruebas realizadas.

ARTICULO 6.- La cuantía de la beca GRUPO E, deberá dividirse entre el número de asignaturas de cada curso académico, de forma que, cada una de las asignaturas del citado curso tendrá tratamiento a nivel individual para su cobro, perdiéndose el derecho al devengo de la misma, si no es superada la asignatura, como máximo en las dos convocatorias oficiales.

ARTICULO 7.- También se crea una ayuda para deficientes psíquicos, hijos de trabajadores de la Empresa, consistente en 127.83.-euros por hijo y mes, previa justificación del gasto realizado, y durante el tiempo en que asista a una Institución adecuada al mismo, o tenga tratamiento ambulatorio o domiciliario.

TITULO III

DE LOS BENEFICIARIOS

ARTICULO 8.- Podrán ser beneficiarios de las becas establecidas por medio del presente Reglamento, los hijos de los trabajadores de Cementos Portland Valderrivas, S.A., que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Asistir a clases de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, B.U.P, Formación Profesional, Módulos de nivel II y III, C.O.U, Ciclos formativos de grado Medio o Superior, y Educación Superior.
- b) Observar buena conducta escolar.
- c) Tener una edad comprendida entre 0 y 27 años.

ARTICULO 9.- Previniéndolo en el artículo 5 del presente Reglamento la solicitud de la beca, será condición indispensable para su concesión o prórroga haber obtenido un aprovechamiento normal de los estudios o, como mínimo, no haber sido suspendido en ninguna asignatura durante el curso anterior.

TITULO IV

DE LOS SOLICITANTES

ARTICULO 10.- Será requisito indispensable para poder solicitar las becas de este REGLAMENTO, ser trabajador al servicio de Cementos Portland Valderrivas, S.A., y alta ininterrumpida en la empresa al menos de 2 años. No se considerará interrupción a estos solos efectos, los periodos de no prestación de servicios laborales, que en los dos años no superen en total 15 días.

TITULO V

DE LAS SOLICITUDES

ARTICULO 11.- Dentro de los veinte primeros días del mes de Octubre de cada año, los interesados presentarán sus solicitudes acompañadas de los siguientes documentos:

- a) Libro de escolaridad del alumno para el que se pretenda obtener la beca.
- b) Para las becas GRUPO E, fotocopia de la matrícula.

TITULO VI

VIGENCIA, ÁMBITO DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 12.- Este Reglamento tiene la misma vigencia que el presente Convenio.

ARTICULO 13.- Este Reglamento será aplicado a todo el personal de la Sociedad que reúna las condiciones requeridas sea cual sea el lugar en que preste sus servicios.

ARTICULO 14.- 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 tres miembros de la Empresa y tres del Comité de Empresa. Hasta tanto se designe esta Comisión, asumirá su cometido la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

ANEXO 4

CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.

REGLAMENTO PARA LA CONCESION DE PRESTAMOS A SUS TRABAJADORES CON DESTINO A LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS

CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.

REGLAMENTO PARA LA CONCESION DE PRESTAMOS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, CON DESTINO A LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS.

CAPITULO I

DESTINO DE ESTE PRÉSTAMO

ARTICULO 1.- "CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A.", establece y regula, por el presente Reglamento, el régimen de concesión de préstamos a sus trabajadores, incluidos en el Convenio Colectivo, con destino a la adquisición de primera vivienda, de conformidad a lo pactado en el art. 30 del vigente Convenio Colectivo.

CAPITULO II

DE LAS VIVIENDAS, SUS CLASES Y CONDICIONES

ARTICULO 2.- Los préstamos que la Sociedad conceda a sus trabajadores habrán de ser destinados, necesariamente, a la adquisición, construcción o mejora de sus viviendas.

ARTICULO 3.- a) Los trabajadores que solicitan un préstamo para adquirir una vivienda, deberán justificar:

1. Que la vivienda se halle totalmente terminada y en condiciones de ser inmediatamente habitada por el solicitante del préstamo, o bien que lo estará en un plazo máximo de seis meses, con excepción de que la promotora sea una cooperativa de viviendas, en cuyo caso el plazo máximo podrá ampliarse hasta un año. En estos dos últimos casos, el trabajador podrá percibir cantidades a cuenta del préstamo para atender a los pagos, también a cuenta, del precio del inmueble, que le fueren exigidos por los promotores.

2. Que esté libre de arrendatarios u ocupantes o arrendada al peticionario del préstamo.

3. Que esté libre de toda carga o que teniéndola, a juicio de la Empresa, exista margen suficiente entre el importe de la carga y el valor real de la vivienda para que pueda garantizarse hipotecariamente a tenor de lo preceptuado en el artículo 11 de este Reglamento.

b) Los trabajadores que deseen construir una vivienda sobre solar propio, o de su cónyuge, deberán acreditar la propiedad del terreno libre de cargas o gravámenes, así como las licencias legales oportunas y el proyecto técnico si existiera.

c) Para el caso, de que el préstamo se destine a mejorar, deberá acreditarse mediante presupuesto inicial, y finalmente mediante factura, el importe de dicha mejora.

CAPITULO III

DEL FONDO DESTINADO A PRESTAMOS

ARTICULO 4.- Las devoluciones procedentes de los préstamos que se concedan con arreglo a este Reglamento, se llevarán a una cuenta diferenciada de las cantidades que correspondan a intereses y de las que se apliquen a amortizar el préstamo. No obstante, tanto las cantidades correspondientes a intereses, como las correspondientes a la amortización, podrán ser destinadas a otros préstamos, pero en ningún caso, la cantidad total prestada podrá ser superior al saldo de la suma de intereses obtenidos y capital destinado al fondo.

CAPITULO IV

DE LOS PRESTAMOS

ARTICULO 5.- CUANTÍA

En cada caso la cantidad a prestar será equivalente como máximo a la que, supuesta su amortización en el plazo que se fije según el artículo siguiente, implique una cifra anual por cancelación de principal pago de intereses no superior al importe del 15% de los haberes anuales, líquidos y fijos, del prestatario, con un límite en todo caso de 14.733,32 .-euros.

ARTICULO 6.- PLAZO

El plazo de amortización será fijado en cada caso por la Sociedad, teniendo en cuenta para ello las disponibilidades en cada circunstancia y las peticiones pendientes así como las circunstancias especiales que concurren en las peticiones, siendo norma llegar como máximo hasta los 10 años, aunque se pudiese alcanzar los 15. No obstante, cuando la cantidad prestada, no sea superior a 1.803,04 Euros, el plazo máximo de amortización será de 5 años, y si la amortización de esta cantidad fuese inferior a 24 meses no devengará intereses.

ARTICULO 7.- El plazo máximo de amortización del préstamo, inicialmente fijado por la Sociedad, podrá ser reducido después a instancias del beneficiario. Este, podrá también, anticipar pagos con la consiguiente reducción de intereses.

ARTICULO 8.- INTERESES

El interés que devengarán los préstamos, será el 70% del interés legal del dinero, fijado en los Presupuestos Generales del Estado.

ARTICULO 9.- El capital del préstamo, incrementado con el importe de los intereses, se distribuirá entre el número de mensualidades que comprenda el plazo de amortización convenido, determinando así la cantidad líquida que mensualmente ha de ser satisfecha por el beneficiario y que resultará igual y constante. La Empresa le descontará cada mes, de la suma de sus haberes líquidos, la cantidad correspondiente.

El reembolso se iniciará a partir del mes siguiente a la concesión definitiva del préstamo.

ARTICULO 10.- GARANTIAS.

En caso de que cualquier trabajador al que se le haya concedido un préstamo, deje de prestar servicios en la empresa, deberá devolver la cantidad pendiente de amortizar, así como los intereses devengados y no pagados. A estos efectos, Cementos Portland Valderrivas S.A. podrá reterner de la liquidación o indemnización que proceda las citadas cantidades.

ARTICULO 11.- El trabajador prestatario se obligará a tener asegurada la vivienda contra el riesgo de incendios y a pagar puntualmente las primas del Seguro. La póliza del Seguro habrá de ser aprobada previamente por CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A. y en ella se estipulará la subrogación de la misma en los derechos del asegurado, para caso de siniestro, mientras estuviese en vigor el préstamo. Una copia de la Póliza de Seguro y los recibos de las primas que pague el asegurado, se unirán al expediente del préstamo.

ARTICULO 12.- Será de cuenta del prestatario, el pago de la primas de los seguros a que se refiere el artículo 11 de este Reglamento.

Si el prestatario no cumpliera estas obligaciones, la Sociedad podrá cumplirlas, en nombre y por cuenta de aquel. Las cantidades que la Sociedad pague por tales conceptos, le serán descontadas al trabajador prestatario de sus haberes, sin limitación alguna.

CAPITULO V**DE LAS CONDICIONES**

ARTICULO 13.- Serán condiciones precisas para la concesión de los préstamos:

- a) Que el prestatario pertenezca a la plantilla de CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A. como trabajador fijo.
- b) Que la vivienda de que se trate esté enclavada en la población donde el petionario preste sus servicios o en un término municipal próximo con el que existan facilidades de comunicación que permitan la asistencia diaria al trabajo.
- c) Que el petionario justifique, a satisfacción de la Sociedad, la necesidad de la vivienda que se propone adquirir o la necesidad de la ampliación o mejora de la misma.

ARTICULO 14.- Salvo en casos excepcionales, que estime la Dirección, no podrán solicitar estos préstamos;

- a) Los que habiten viviendas que les hubiere facilitado la Sociedad en régimen de arrendamiento o gratuitamente.
- b) Los propietarios de viviendas situadas en el lugar donde residan por razón del cargo, si las tienen o pueden tenerlas a su disposición, para habitarlas.
- c) Los que son beneficiarios de los préstamos que con la denominación de anticipos al personal, tiene establecido el artículo 33 del vigente Convenio Colectivo, en tanto no haya sido amortizado en su totalidad.

ARTICULO 15.- Para la concesión de los préstamos, se observará el siguiente orden de preferencia:

GRUPO 1.- Los peticionarios, que su actual vivienda no sea adecuada a sus necesidades.

GRUPO 2.- Los peticionarios que se vean obligados a desalojar la vivienda que ocupen, por alguna causa legal, debidamente justificada.

GRUPO 3.- Los casados, con o sin hijos y los solteros que tengan a su cargo más de dos familiares, que careciendo de vivienda propia o arrendada, convivan con otras personas en régimen de subarriendo o de pensión.

GRUPO 4.- Los que tengan viviendas arrendadas, que no reúnen las condiciones de capacidad y habitabilidad mínimas y deseen justamente mejorarlas.

GRUPO 5.- El trabajador que se proponga contraer matrimonio.

ARTICULO 16.- De entre los peticionarios de cada grupo tendrán preferencia:

GRUPOS 1 AL 4.-

Los trabajadores que tengan mayores cargas familiares.

GRUPO 5.-

- a).- Los que tengan más años de antigüedad en la Empresa.
- b).- Los de mayor edad. En caso de igualdad de condiciones, entre los peticionarios de cada uno de los cinco grupos, será motivo de preferencia la antigüedad en la Empresa.

CAPITULO VI**PROHIBICIONES IMPUESTAS A LOS PRESTATARIOS**

ARTICULO 17.- Los prestatarios vendrán obligados:

- a) A no ceder, arrendar ni gravar la vivienda, sin autorización por escrito de la Sociedad.
- b) A no enajenarla sin el reembolso previo o simultáneo del préstamo que la Sociedad le hubiere concedido.

CAPITULO VII**SOBRE LA TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES PARA LA CONCESION DE PRESTAMOS****ARTICULO 18.- ANUNCIO**

La Sociedad circulará entre su personal los anuncios de concesión de préstamos, de modo que llegue a conocimiento de todos los trabajadores.

ARTICULO 19.- SOLICITUDES.

El trabajador que aspire a la concesión de un préstamo, deberá dirigir la pertinente solicitud a la Dirección de la Empresa en la que hará constar:

- 1.- Sus circunstancias personales.
- 2.- Las de los familiares que con él convivan y tenga a su cargo.
- 3.- La categoría, destino y sueldo base que disfrute en la Sociedad.
- 4.- La cuantía del préstamo que solicita.
- 5.- Las razones en que funda su necesidad de adquirir, construir o mejorar una vivienda.
- 6.- La situación y características principales de la vivienda que pretende adquirir construir o mejorar.
- 7.- El nombre y dirección del propietario que se la ofrezca en venta, o en su caso el constructor.
- 8.- El precio de compra de la vivienda, o presupuesto de mejora.
- 9.- Los demás datos que se consideren de interés.

ARTICULO 20.- La Sociedad hará constar, al peticionario, que en el caso de que le sea concedido el préstamo, quedará sometido a las normas de este Reglamento.

ARTICULO 21.- La Dirección de la Sociedad podrá recabar de los peticionarios que completen los datos consignados en sus instancias, si los considera insuficientes, y aporten los documentos y demás medios probatorios que justifique la petición.

ARTICULO 22.- EXPEDIENTES

Cada solicitud será objeto de un expediente, al que se unirán los informes de los Jefes de Departamento o Servicio así como del Comité de Empresa, sobre las circunstancias alegadas por el solicitante para pretender la concesión del préstamo.

ARTICULO 23.- Admitida la solicitud y habiendo cantidad disponible en el fondo para atenderla, se señalará al solicitante un plazo de seis meses para formalizar la operación. Transcurrido este plazo, la concesión del préstamo quedará automáticamente caducada, salvo en casos de fuerza mayor que estén justificados a juicio de la Sociedad.

Caducada una solicitud, no podrá formularse nueva petición, hasta pasado un mes.

ARTICULO 24.- En caso de no haber cantidad disponible en el Fondo, las solicitudes quedarán guardando su turno de preferencia, de acuerdo con los grupos establecidos, debiendo ser informados de este extremo los interesados.

COMPETENCIA PARA LA CONCESION DE LOS PRESTAMOS.-

ARTICULO 25.- Los préstamos serán concedidos por la Dirección de la Empresa, con arreglo a las normas de este Reglamento.

ARTICULO 26.- Salvo en casos excepcionales, a juicio de la Sociedad, la entrega de los préstamos se efectuará mediante el cumplimiento de las formalidades requeridas en cada caso, de acuerdo con este Reglamento.

CAPITULO VIII

ARTICULO 27.- CANCELACIÓN VOLUNTARIA

El préstamo y la hipoteca que lo garantice se cancelarán normalmente, cuando hayan sido satisfechas por el prestatario todas las anualidades que, para la amortización del capital y pago de intereses, se hubieren fijado en el contrato.

Se cancelarán, igualmente, en el caso de que el prestatario antes del vencimiento del plazo anticipase el reembolso del capital pendiente de amortización.

ARTICULO 28.- CANCELACIÓN FORZOSA

La Empresa podrá dar por vencido el préstamo y exigir del prestatario el pago de la parte del capital no amortizado y de los intereses corridos y no satisfechos, en los casos siguientes:

- a) Si el prestatario dejase de habitar la vivienda o la cediere o subarrendare, en su totalidad o en parte sin autorización expresa de la Dirección de la Empresa.

- b) Si después de formalizado el préstamo, se descubriera que el prestatario había falseado en su declaración los hechos que hubo de alegar para obtenerlo.
- c) Si el prestatario no cumpliera cualquiera de las obligaciones a su cargo, con arreglo al contrato de préstamo e hipoteca.
- d) Cuando el prestatario cause baja en la Empresa.

ARTICULO 29.- CASOS ESPECIALES.

Si el prestatario fuese trasladado a población distinta de aquella en que radique la vivienda, podrá a su elección, enajenarla o arrendarla. En el caso de que vendiera, deberá reembolsar previa o simultáneamente a la Sociedad la totalidad de lo que adeude por capital del préstamo e intereses.

ARTICULO 30.- En los casos de excedencia forzosa y en los de licencia sin sueldo, no vendrá obligado el prestatario a cancelar el préstamo mientras duren tales situaciones y siempre que pague puntualmente a la Sociedad las mensualidades que le fueren exigibles por la cuota de amortización del capital, o intereses, con arreglo al contrato.

CAPITULO IX

ÁMBITO DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 31.- Este Reglamento será aplicable a todo el personal de la Empresa que reúna las condiciones expresadas en el Capítulo V, sea cualquiera el lugar en que preste sus servicios.

ARTICULO 32.- La interpretación de las normas contenidas en el presente Reglamento compete, exclusivamente a la Dirección de la Empresa.

ANEXO 6

TABLA DE COEFICIENTES PARA EL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN DE
VENTAS

toneladas vendidas	coeficientes años 2015 AL 2.019
1.000.000	0,740
1.025.000	0,772
1.050.000	0,804
1.075.000	0,836
1.100.000	0,868
1.125.000	0,900
1.150.000	0,932
1.175.000	0,964
1.200.000	0,996
1.225.000	1,028
1.250.000	1,060
1.275.000	1,092
1.300.000	1,124
1.325.000	1,156
1.350.000	1,188
1.375.000	1,220
1.400.000	1,252
1.425.000	1,284
1.450.000	1,316
1.475.000	1,348
1.500.000	1,380
1.525.000	1,412
1.550.000	1,444
1.575.000	1,476
1.600.000	1,508
1.625.000	1,540
1.650.000	1,572
1.675.000	1,604
1.700.000	1,636
1.725.000	1,668
1.750.000	1,700
1.775.000	1,732
1.800.000	1,764
1.825.000	1,796
1.850.000	1,828
1.875.000	1,860
1.900.000	1,892
1.925.000	1,924
1.950.000	1,956
1.975.000	1,968
2.000.000	2,000

No se devengará cantidad alguna hasta alcanzar el millón de toneladas de venta y a partir de 2.000.000 Tm independientemente de las toneladas vendidas, se aplicará el coeficiente indicado para 2.000.000 Tm. El coeficiente exacto se determinará en cada caso interpolando el número de toneladas vendidas en el tramo de la escala que corresponda.

ANEXO 7

ACUERDO PARA LA ADECUACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE DE PERSONAL DENOMINADO “FUERA DE CONVENIO” DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A. DE SUS CENTROS DE TRABAJO SITOS EN C/ JOSÉ ABASCAL, 59 (MADRID) Y FÁBRICA DE EL ALTO (MORATA DE TAJUÑA). (Acuerdo firmado en Madrid a 29 enero del 2.009)

1º Se establecen en el Convenio Colectivo las siguientes nuevas categorías – niveles salariales:

Nivel 3A:Técnico Medio A

Nivel 3B:Técnico Medio B

Nivel 3C:Técnico Medio C

La categoría Técnico Medio C, se aplicará a aquellos Técnicos medios en prácticas contratados por la empresa que hayan agotado el tiempo máximo permitido para este tipo de contrataciones y previo informe favorable de su superior jerárquico y de la Dirección de Recursos Humanos.

Esta categoría se podrá aplicar también a aquellas incorporaciones de Técnicos Medios que tengan como mínimo una experiencia de dos años como Técnico medio y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos.

Como mínimo se permanecerá en esta categoría 2 años desde la fecha de incorporación a la misma.

La categoría de Técnico Medio B se aplicará a aquellos Técnicos Medios C que tengan como mínimo una antigüedad de dos años en la empresa y en dicha categoría y previo informe favorable de su superior jerárquico y de la Dirección de Recursos Humanos.

Esta categoría se podrá aplicar asimismo a aquellas incorporaciones de Técnicos Medios que demuestren como mínimo cuatro años de experiencia y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos.

La categoría de Técnico Medio A, se aplicará a aquellos Técnicos Medios B que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la categoría de Técnico Medio B y previo informe favorable de su superior jerárquico y de la Dirección de Recursos Humanos. Esta categoría se podrá aplicar asimismo a aquellas incorporaciones de Técnicos medios que demuestren como mínimo seis años de experiencia y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos.

Las retribuciones de los niveles y categorías anteriores serán las siguientes:

Nivel 3ª la establecida actualmente en el Convenio Colectivo vigente para el Nivel 3 – Técnico Medio

Nivel 3Bel 80% del nivel 3A

Nivel 3Cel 60% del nivel 3A

2º Se establecen en el Convenio Colectivo las siguientes nuevas categorías-niveles salariales:

Nivel 2A:Técnico Superior A

Nivel 2B:Técnico Superior B

Nivel 2C:Técnico Superior C

La categoría Técnico Superior C, se aplicará a aquellos técnicos superiores en prácticas contratados por la empresa que hayan agotado el tiempo máximo permitido para este tipo de contrataciones y previo informe favorable de su superior jerárquico y de la Dirección de Recursos Humanos.

Esta categoría se podrá aplicar también a aquellas incorporaciones de Técnicos Superiores que tengan como mínimo una experiencia de dos años como Técnico Superior y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos.

Como mínimo se permanecerá en esta categoría 2 años desde la fecha de incorporación a la misma.

La categoría de Técnico Superior B se aplicará a aquellos Técnicos Superiores C que tengan como mínimo una antigüedad de dos años en la empresa y en dicha categoría y previo informe favorable de su superior jerárquico y de la Dirección de Recursos Humanos.

Esta categoría se podrá aplicar asimismo a aquellas incorporaciones de Técnicos Superiores que demuestren como mínimo cuatro años de experiencia y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos.

La categoría de Técnico Superior A, se aplicará a aquellos Técnicos Superiores B que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la categoría de Técnico Superior B y previo informe favorable de su superior jerárquico y de la Dirección de Recursos Humanos. Esta categoría se podrá aplicar asimismo a aquellas incorporaciones de Técnicos Superiores que demuestren como mínimo seis años de experiencia y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos.

Las retribuciones de los niveles y categorías anteriores serán las siguientes:

Nivel 2A1,1 x la retribución del nivel 3A anteriormente indicado.

Nivel 2B80 % del nivel 2A anterior.

Nivel 2C60 % del nivel 2A anterior

Las retribuciones anteriormente definidas están compuestas por los siguientes conceptos retributivos: Salario Base y B.G.E. de acuerdo con los valores que se detallan en la siguiente tabla:

	Salario base	B.G.E.	TOTAL
Técnico Medio A	2.900,62	542,85	45.680,76
Técnico Medio B	2.320,50	434,28	36.544,61
Técnico Medio C	1.740,37	325,71	27.408,46
Técnico Superior A	3.190,68	597,14	50.248,84
Técnico Superior B	2.552,55	477,71	40.199,08
Técnico Superior C	1.914,41	358,29	30.149,30

3º Regularización / Adaptación a las categorías – niveles del Convenio Colectivo

Para adaptar a las categorías y niveles salariales del Convenio explicadas en los puntos anteriores se procederá de la siguiente forma:

3.1. Personal cuya retribución actual queda por debajo de la correspondiente según su categoría – nivel retributivo en el Convenio Colectivo:

3.1.1. Si la diferencia es inferior o igual a 2.000 €, se le aplicará el salario de Convenio a partir del 1º de enero.

3.1.2. Si la diferencia está comprendida entre 2.001 y 5.000 €, se incrementará su salario de 3.000 € a partir del 1º de enero de 2009 y el resto hasta igual el Convenio a partir de 1º de enero de 2010.

3.1.3. Si la diferencia está comprendida entre 5001 y 10.000 €, se incrementará su salario en 3.000€ a partir del 1º de enero de 2009, hasta otros 3.000€ más para, en su caso, igualar la retribución de Convenio a partir del 1º de enero 2010 y el resto hasta igualar la retribución de Convenio a partir de 1º de enero de 2011.

3.1.4. Si la diferencia fuese superior a 10.001€, se procederá a incrementar su salario en 3.000€ a partir de 1º de enero 2009, otros 3.000€ a partir de 1º de enero 2010, otros 4.000€ a partir de 1º de enero 2011 y el resto a partir de 1º de enero 2012.

En ninguno de los casos anteriores se podrán superar las retribuciones que asigne el Convenio Colectivo a cada Categoría – Nivel salarial.

3.2. Personal cuya retribución actual queda por encima de la correspondiente según su Categoría-Nivel retributivo en el Convenio Colectivo:

Aquellos casos en que la retribución actual supere lo establecido en el Convenio, el diferencial se le continuará abonando como un “Complemento Ad Personam” que irá absorbiendo todos aquellos posibles futuros incrementos del Convenio hasta que la retribución iguale a la del Convenio Colectivo y, entonces, desaparezca dicho complemento “Ad Personam”.

4º El presente acuerdo será de aplicación a todas aquellas personas afectadas por el ámbito de aplicación del Convenio de acuerdo con las nuevas categorías pactadas, que soliciten su inclusión en el mismo mediante escrito dirigido a la Dirección de RR.HH. Igualmente podrá ser de aplicación el Convenio Colectivo a un trabajador siempre que dándose las condiciones de aplicación, la Dirección de la empresa lo considere necesario por razones organizativas.

5º La definición de las condiciones individuales para la inclusión de aquellos trabajadores que pasen a Convenio de acuerdo con lo señalado en el punto anterior, se realizará mediante pacto individual entre la Empresa y el trabajador solicitante, siguiendo el criterio establecido en el punto 3 del presente Acuerdo.

Para el personal que se incorpore en la Empresa a partir del 1 de enero de 2016, las tablas salariales de aplicación a este colectivo, serán las acordadas en el presente Convenio.

ANEXO 8

	SALARIO TABLAS GRUPOS PROFESIONALES DESDE 1/1/2016 HASTA 31/12/2019	DESDE 1/1/2020 HASTA 31/12/2021	DESDE 1/1/2022 HASTA 31/12/2023	DESDE 1/1/2024 HASTA 31/12/2025	DESDE 1/1/2026 HASTA 31/12/2027	SALARIO A PARTIR DE 2028
GRUPO 1	26.000,00	29.731,52 €	33.463,04 €	37.194,56 €	40.926,08 €	44.657,60 €
GRUPO 2	24.500,00	27.768,32 €	31.036,64 €	34.304,96 €	37.573,28 €	40.841,60 €
GRUPO 3	23.040,00	25.112,32 €	27.184,64 €	29.256,96 €	31.329,28 €	33.401,60 €
GRUPO 4	21.560,00	22.804,00 €	24.048,00 €	25.292,00 €	26.536,00 €	27.780,00 €
GRUPO 5	20.080,00	21.317,44 €	22.554,88 €	23.792,32 €	25.029,76 €	26.267,20 €
GRUPO 6	18.600,00	19.350,00 €	20.101,76 €	20.852,64 €	21.603,52 €	22.354,00 €

(03/85/17)

