

CONVENIO COLECTIVO DE CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A. PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

PREÁMBULO

Este Convenio está concertado por los representantes de Empresa y de los trabajadores, estando ambas partes legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO I. EXTENSION Y EFICACIA

ARTICULO 1

Ámbito de aplicación.- El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de "Cementos Portland Valderrivas, S.A." en la Comunidad Foral de Navarra.

ARTICULO 2

Ámbito personal.- Queda comprendido todo el personal que preste su servicio, por medio de un contrato verbal o escrito, independientemente de su duración, en los centros de trabajo reseñados en el ámbito de aplicación.

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

Todas aquellas personas excluidas del ámbito de aplicación del convenio podrán solicitar su inclusión en el mismo siempre que exista una categoría profesional en la que encuadrarse renunciando a los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas, acogándose exclusivamente a las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

ARTICULO 3

Ámbito temporal.- El presente convenio colectivo estará en vigor desde el 1 de enero de 2.012 y finalizando el 31 de diciembre del año 2.013.

ARTICULO 4

Denuncia y constitución de la mesa negociadora.- El presente convenio se entiende denunciado expresamente desde el día de la firma a la fecha de terminación de su vigencia, el 31 de diciembre de 2.013, fecha a partir de la cual debe entenderse que se inicia el período de ultraactividad legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores, debiéndose constituirse la nueva comisión negociadora en el plazo de un mes desde esa fecha.

TITULO II. CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 5

Período de prueba.- Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- * Técnicos titulados medios, seis meses (Ingenieros Técnicos, Peritos, Diplomados Universitarios y Titulaciones asimiladas);
- * Personal con formación profesional de primer y segundo grado, o titulación equivalente, cuatro meses;
- * Personal no cualificado (Peones y Especialistas de 3ª), tres meses.

ARTICULO 6

Tipos de contrato.

6.1.- 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.

6.2.- Contrato de trabajo en prácticas.- Podrán realizarse estos contratos en los casos y con los requisitos regulados legal o reglamentariamente.

La retribución de las personas contratadas será del 65% el primer año y del 80% el segundo, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El período de prueba será el establecido en el artículo 5º del presente Convenio.

6.3.- Contrato para la formación.- Podrán realizarse estos contratos en los casos y con los requisitos regulados legal o reglamentariamente.

La retribución del trabajador con contrato para la formación será del 80 y 90 por 100 del salario mínimo interprofesional, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

Todo el personal que haya prestado sus servicios en los centros de trabajo que Cementos Portland Valderrivas tiene en la Comunidad Foral de Navarra, con un contrato temporal, se le tendrán en cuenta sus servicios anteriores en el caso de que se produzcan nuevas necesidades de contratación, cuando su preparación y cualificación se ajuste a futuras necesidades.

TITULO III. DEL PERSONAL

ARTICULO 7

Formación.- Cuando los cursos de formación sean fuera de las horas de trabajo y no excedan de 60 horas, tendrán una compensación de 24,04 euros/día, más los gastos de peaje, aparcamiento y kilometraje (0,28 euros/km) si diera lugar a ellos. Los cursos de más duración se pactarán en cada caso.

La Empresa procurará que el horario de los cursillos se corresponda con la jornada laboral, en la medida de lo posible, no siendo el número de éstos en ningún caso superior al 50%.

ARTICULO 8

Promoción interna: La empresa estimulará y fomentará la promoción de su personal. Para ello, se establecerán fórmulas de acuerdo con el Comité de Empresa sobre el enriquecimiento de las tareas, disminución de pérdidas, mejoras organizativas, etc.

La Empresa, previa información al Comité de empresa y Secciones Sindicales, del perfil y requisitos del puesto, publicará en los tablones de anuncios la convocatoria para la provisión permanente de vacantes que sean susceptibles de ser cubiertas mediante promoción interna o por personal con contrato de duración determinada, definiendo el sistema de evaluación (examen, concurso, etc.), cuando no haya personal de dicha categoría desempeñando trabajos de una categoría inferior. En el caso de realizarse pruebas colectivas (tipo examen) el Comité de Empresa y Secciones Sindicales serán informados, pudiendo designar a uno de sus miembros para estar presente durante su realización. A petición del Comité o Secciones sindicales la empresa elaborará un informe global sobre resultados sin datos personalizados.

En el caso de que dicha promoción deje a su vez otra vacante se producirá una nueva convocatoria en los mismos términos.

En caso de no contar con candidatos que reúnan los requisitos, la Empresa procederá a cubrir la vacante atendiendo a criterios organizativos y productivos.

En cada convocatoria y en igualdad de condiciones, ascenderá el trabajador con más antigüedad en la Empresa.

Los ascensos a puestos de mando serán, siempre que sea posible, ocupados por personal perteneciente a la Empresa.

Selección externa: Siempre que la Empresa determine la necesidad de una incorporación nueva de duración superior al año (según contrato inicial de trabajo) en algún puesto sujeto a convenio colectivo, se informará al Comité de Empresa del perfil y requisitos para el puesto. La Empresa remitirá un informe de los candidatos omitiendo datos personales al Comité de Empresa con el objeto de que disponga de los suficientes elementos de juicio para formarse una opinión propia no vinculante sobre él o los candidatos.

ARTICULO 9

Trabajos de inferior categoría.- Los trabajadores de la Empresa que por necesidades de ésta, tengan que realizar trabajos de inferior categoría, conservarán siempre y en cualquier caso su salario y categoría.

ARTICULO 10

Incapacidad permanente total o Incapacidad permanente parcial.- Los trabajadores a quienes se reconozca tanto una Incapacidad Permanente Total como una Incapacidad Permanente Parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán garantizado un puesto de trabajo en la empresa compatible con las secuelas derivadas de la enfermedad o el accidente, con independencia de las prestaciones que pudiese percibir de la Seguridad Social.

TITULO IV. JORNADA LABORAL, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 11

Jornada laboral.- Se confeccionará un calendario laboral que respetando los descansos, formas de trabajo habitual no reguladas en el presente convenio y jornada diaria de 8 horas, se alcance una jornada laboral anual de 1.632 horas, pudiendo el personal señalar un día de libre disposición. En el transcurso del año esta fecha podrá ser modificada por el trabajador con un preaviso de 10 días. Esta jornada será vinculante para la empresa siempre que tenga sustituto para el puesto o quede éste debidamente atendido; en caso contrario podrá denegar dicha fecha, no siendo posible su concesión a las distintas personas que ocupan un mismo puesto en el mismo día. El personal de tres turnos y palistas podrán señalar un segundo día de libre disposición sujeto a las mismas normas del primero según queda descrito en el párrafo anterior.

Las jornadas de descanso resultantes para alcanzar la jornada anual pactada que supere las 1.686 horas, no serán señaladas en el calendario laboral, siendo éstas comunicadas a cada trabajador con una antelación mínima de 48 horas por parte de la empresa, preferentemente por delante o por detrás de cualquiera del resto de días de descanso que le correspondan. El trabajador podrá proponer a la empresa las fechas de estos descansos de forma que puedan ser aprobados, siempre que no generen días de fiesta y trabajo por parte de otros trabajadores y que los puestos queden debidamente atendidos. El resto de jornadas de descanso serán señaladas en el calendario a título informativo con un plazo de 48 horas para su cancelación sin ser consideradas fiesta y trabajo y cuyo señalamiento se realizará para fechas posteriores. Esta opción de cancelación de la fecha señalada sin compensación, satisface la posibilidad de la empresa de distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de Talleres que estén en el Turno Central y que acepte de forma voluntaria, durante las paradas por Gran Reparación y por el tiempo de duración de las mismas, se podrá establecer dos horarios de trabajo, uno de mañana –de 06.00 a 14.00- y otro de tarde –de 14.00 a 22.00-. El personal afectado por estos turnos por un cambio de horario percibirá en estos casos como plus de gran reparación 4 euros por cada día de asistencia al mismo. La empresa organizará estos equipos de mañana y tarde de forma que sean alternos por semanas.

Para dar cumplimiento a lo anterior la Empresa preguntará a todo el personal afectado durante el mes de octubre y los trabajadores tendrán que responder antes del 30 de noviembre sobre la aceptación voluntaria para realizar dichos horarios. La empresa se reserva, en función del número de trabajadores que hayan expresado su voluntariedad a realizar estos horarios, el establecerlos o no.

La empresa podrá, al personal que no esté a turno rotativo y que acepte de forma voluntaria, durante las paradas por Gran Reparación y por el tiempo de duración de las mismas, ampliar la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo de dos horas adicionales al día; el exceso de jornada resultante será compensado al finalizar la Gran Reparación mediante reducción de la jornada en el mismo número de días y horas que se hubiera ampliado o mediante la acumulación de horas y descansándolas por días completos; en este supuesto la compensación se realizará en el plazo de cuatro meses desde su devengo siendo comunicada la fecha de disfrute por la empresa con una antelación de diez días, pudiendo el trabajador proponer a la empresa las fechas de

estos descansos de forma que puedan ser aprobadas siempre que no generen días de fiesta y trabajo por parte de otros trabajadores y que los puestos queden debidamente atendidos.

A los efectos de este artículo, se considera Gran Reparación aquellas reparaciones que estén programadas como tales dentro de la planificación anual y que serán comunicadas al Comité de Empresa antes del inicio de cada año. Al resto de Grandes Reparaciones que no estén programadas, les será de aplicación lo previsto en el presente artículo si existe acuerdo con el Comité de Empresa.

La empresa avisará a los trabajadores afectados por el turno de mañana o tarde y por la prolongación ordinaria de jornada en Gran Reparación, con una antelación mínima de 48 horas y les informará del período previsto de aplicación.

ARTICULO 12

Horario y turnos de trabajo.- La jornada semanal para el personal de jornada continua, excluyendo el turno rotativo, será de cuarenta horas de lunes a viernes.

El sistema de turnos rotativos, consiste en ciclos de trabajo de noche, tarde y mañana durante todos los días del año, existiendo para cada turno un calendario específico.

Los horarios vigentes en los distintos departamentos serán los siguientes:

- * Personal de Oficina de Pamplona:
 - * Horario de invierno: jornada partida de 08.00 a 14.30 y de 16.00 a 18.00 horas de lunes a jueves y de 08.00 a 14.30 horas los viernes.
 - * Horario de verano: jornada continuada de 08.00 a 15.00 de lunes a jueves y de 08.00 a 15.00 horas los viernes.
- * Personal de Oficina de Olazagutía:
 - Horario de invierno: jornada partida de 08.00 a 13.00 y de 14.00 a 17.00 horas de lunes a jueves con una hora para la comida y de 07.00 a 15.00 horas los viernes.
 - Horario de verano: jornada continuada de 07.00 a 15.00 horas de lunes a viernes.
 - La jornada diaria durante todas las jornadas laborales del año deberá ser de 8 horas. El horario de entrada inicial de la jornada puede realizarse entre las horas indicadas y 30 minutos más tarde, por lo que la salida se producirá entre las 17,00 y las 17,30 y las 15,00 y 15,30, respectivamente, en función de la hora de entrada inicial de la jornada.
- * Las fechas concretas de inicio y fin del horario de verano serán determinadas anualmente por la empresa.
- * Personal de Cantera, Taller Eléctrico, Taller Mecánico, Laboratorio de Análisis, de lunes a viernes, de 7:00 horas a 15:00 horas (Bocadillo de 10:30 a 10:45).
- * Personal de Expedición, de lunes a viernes, en turnos de mañana (6:00 horas a 14:00 horas), y tarde (14:00 a 22:00 horas), y pueden realizar durante varios meses turno de noche (22:00 a 06:00 horas) según el calendario eléctrico.
- * Personal de Almacén, de lunes a viernes, en turnos de mañana, de 7 a 15 horas, y tarde de 14 a 22 horas.

- * Palistas, turnos rotativos de mañana (6:00 horas a 14:00 horas) y tarde (14:00 horas a 22:00 horas), en ciclos de 21 días.
- * Personal de Producción (Jefes de Turno, Operadores, Gruístas, Brigada, Laborantes, Mecánicos y Electricistas de turno), turnos rotativos de noche (22:00 horas a 6:00 horas), tarde (14:00 horas a 22:00 horas) y mañana (6:00 horas a 14:00 horas), en ciclos de 35 días de la siguiente manera 7 noches, 2 descansos, 7 tardes, 2 descansos, 7 mañanas y 10 descansos.

El personal de Talleres, Turno (excepto Operadores de Sala de Control), Palistas, Expedición (excepto personal de Báscula), Cantera y Laboratorio, dispondrá de diez minutos de presencia retribuida para el aseo al final de la jornada, debiendo fichar en el lugar señalado por la empresa antes de acceder a los servicios sociales. El resto de personal podrá utilizar excepcionalmente este tiempo de aseo siempre que lo necesite por las circunstancias de su trabajo, previa comunicación a su superior inmediato.

Para alcanzar el total de horas anuales de trabajo establecidas en Convenio se actuará de la siguiente forma:

1.- Al trabajador que, una vez elaborado el calendario, tenga un exceso de horas sobre la jornada anual, las descansará a continuación del segundo período de vacaciones. El trabajador podrá solicitar el cambio de alguno de los días establecidos que será concedido por la empresa siempre que lo permita la organización del trabajo.

2.- Al trabajador que, una vez elaborado el calendario, tenga un defecto de horas sobre la jornada anual, la empresa le señalará en el calendario anual los días en los que se tiene que trabajar hasta completar su jornada anual, de lunes a viernes no festivos. Este trabajador podrá optar por la noche comprendida en el período de vacaciones de 11 días abonándosele un día de vacación en otra fecha de descanso.

ARTICULO 13

Vacaciones.-

13.1.- Duración.- El personal de turno disfrutará de 30 días naturales, según el punto 13.2.A y el personal de Oficina y jornada continua disfrutará de 26 días laborables.

El disfrute de vacaciones será dentro del año. Si por necesidades de la Empresa no se pudieran disfrutar todos los días se pagarán como horas extraordinarias, más la compensación de igual tiempo de descanso dentro del año siguiente.

13.2.-Disfrute e interrupción de vacaciones.- El período de baja no repercutirá en absoluto para el disfrute y cobro de vacaciones. Si algún trabajador durante el disfrute de sus vacaciones causara baja, éstas se le interrumpirían hasta que causase alta.

Cuando haya interrupción de vacaciones por parte de la empresa, ambas partes podrán fijar las fechas de disfrute de los días pendientes por la interrupción. Si no hubiera acuerdo, el 50% de ellas las disfrutará el trabajador cuando lo desee, y el otro 50 % se lo señalará la Empresa.

Una vez acordadas las vacaciones, si por necesidades de la Empresa, se modificasen las fechas se entenderá interrupción y se compensará con el precio que figura en el Anexo 1.

El calendario de vacaciones será elaborado por la empresa antes del 15 de enero de cada año, para lo cual las solicitudes de vacaciones deberán ser presentadas por los trabajadores antes del 1 de noviembre. Durante los años 2.013 y 2.014, la planificación individual de las vacaciones se comunicará mediante tres calendarios anuales: el primero, para el período de enero a mayo; el segundo para el período de junio a septiembre, y el tercero para el resto del año. Para el segundo período se reserva una semana de vacaciones para el personal de turno y 15 días para el personal no adscrito al turno. La entrega de los calendarios se efectuará en las siguientes fechas: el segundo del año 2.013, con fecha límite del 15 de mayo; el tercero, con fecha límite del 15 de septiembre. Para el 2.014, el primero con fecha límite del 15 de diciembre de 2.013; el segundo, con fecha límite del 15 de abril y el tercero con fecha límite del 15 de septiembre. Las vacaciones de cada uno de esos períodos deberán ser señaladas preferentemente en las fechas coincidentes con la parada de las instalaciones.

A) Personal de Turno rotativo.- El personal de los tres turnos rotativos disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, divididos en dos períodos, uno de 19 y otro de 11 días. El período de 19 días podrá comprender la semana de mañana o la de noche. El período de 11 días comenzará después de finalizar la semana de mañana.

El trabajador podrá solicitar la semana de tarde como vacaciones; la empresa, siempre que la organización del trabajo lo permita, pondrá los medios a su alcance para conceder dicha semana, computando a efectos de vacaciones 9 días –los 7 días de tarde y los 2 días de descanso posteriores-, siendo el resto hasta 30 en un bloque de 10 y otro de 11 tras una semana de mañana respectivamente.

Como compensación los trabajadores percibirán por cada día de vacación el plus de turno, plus de bocadillo, plus de domingos y festivos, plus de nocturnidad (de los días que le hubiera correspondido trabajar de noche en el supuesto de no estar de vacaciones) y un plus de vacaciones turno, de acuerdo con el precio que figura en el Anexo 1. En la cantidad fija se incorpora el valor de 21 días de turnillo y la prima de meses bajos.

Si antes o durante el disfrute de las vacaciones el trabajador de turno pasara a situación de IT, las vacaciones quedarán interrumpidas a efectos de disfrute y abono. El período de vacaciones no disfrutado será señalado en otras fechas equivalentes (días de presencia por días de presencia y días de descanso por días de descanso). No obstante, por cada descanso largo de 10 días completos que el trabajador permanezca en situación de IT disfrutará de 2 días de descanso en jornadas de presencia, tanto si dicho descanso largo hubiera estuviera señalado como vacación o no, aplicándose la regla de proporcionalidad redondeada a la unidad, por exceso o por defecto, en caso de no alcanzar la totalidad de los 10 días. Estas jornadas serán señaladas como descanso compensado si el descanso largo que las origina no estuviera señalado como vacación y como vacaciones si lo hubieran estado y serán aprobadas por la empresa previa petición del trabajador en función de la organización del trabajo. A efecto de abono, en las nuevas fechas se percibirán los conceptos correspondientes al tipo de día señalado (descanso compensado o vacación). No obstante, por cada uno de dichos días de nuevo señalamiento (tanto se trate de descanso compensado como de vacación) se deducirá el importe de un plus de vacación turno de este mismo artículo y

un 30% de nocturnidad por el número de días de nuevo señalamiento que se deba producir.

Al trabajador que por aplicación del párrafo anterior le correspondan días de compensación podrá optar por descansar el número de días resultante con su correspondiente deducción económica o no recibir dicha compensación en días sin que se le practique deducción económica alguna.

B) Personal de día.- El trabajador que por necesidades de la empresa y con acuerdo del mismo disfrute las vacaciones en los meses abajo reseñados, percibirá una prima cuyo precio figura en el Anexo 1. Estas primas se abonarán sólo en el caso de que el trabajador disfrute más del 80 % de sus días de vacaciones. Se entiende que las cantidades corresponden a todos los días de vacaciones, aplicándose la proporción que corresponda si los días comprendidos dentro de dichos períodos fueran inferiores al número total de días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

ARTICULO 14

Licencias retribuidas.- Todo el personal incluido en el presente Convenio, tendrá derecho a unas licencias retribuidas, siempre que se avise a la Empresa con una antelación suficiente y su posterior justificación, en los siguientes casos:

- A) Matrimonio:
 - 1. Propio: 25 días naturales;
 - 2. De hijos propios: 2 días naturales;
 - 3. De padres propios y hermanos propios: 1 día natural;
 - 4. De padres políticos y hermanos políticos: 1 día natural;
- B) Nacimiento:
 - 1. Nacimiento de hijo: 3 días naturales (si ocurriera enfermedad grave de la madre se ampliaría hasta cinco días naturales; en caso de cesárea se entenderá aplicable lo previsto en el apartado D1);
 - 2. Nacimiento de nieto: 1 día natural.
- C) Fallecimiento:
 - 1. De cónyuge e hijos propios: 6 días naturales;
 - 2. De padres propios: 3 días naturales;
 - 3. De hermanos propios y nietos propios: 2 días naturales;
 - 4. De abuelos propios: 2 días naturales;
 - 5. De padres, abuelos y hermanos políticos: 2 días naturales;
 - 6. De tíos y sobrinos propios: 1 día natural;
- D) Enfermedad grave:
 - 1. Del cónyuge: 5 días naturales;
 - 2. De hijos propios: 4 días naturales;
 - 3. De padres propios: 2 días naturales;
 - 4. De hermanos propios: 2 días naturales;
 - 5. De padres políticos, nietos propios y abuelos propios: 2 días naturales;
- E) Bautizo y primera comunión: de hijos y nietos propios: 1 día natural.

- F) Por los días necesarios para acudir a exámenes en centros reconocidos por el MEC.
- G) Para la renovación del carnet de conducir de los conductores de la Empresa, 1 día natural.
- H) Por cambio de domicilio, 1 día natural.

En los casos de los apartados B, C (salvo el subapartado C6) y D, se ampliará la licencia en dos días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 kms., no pudiendo superar en este caso los cuatro días de licencia salvo que se trate de alguno de los supuestos previstos que ya tuvieran concedida un mayor número de días de licencia.

Estos permisos, excepto el punto A)1, serán de aplicación al personal que tenga una pareja estable siempre que figuren como tal en los registros regulados por la normativa foral.

La hospitalización, salvo el alumbramiento natural, se entiende como enfermedad grave.

Cuando, a juicio del facultativo correspondiente, termine la enfermedad grave o la hospitalización (incluyendo la domiciliaria), se dará por terminada también la licencia retribuida.

A efectos de lo previsto en el apartado C) Fallecimiento, se considerará como hecho causante de la licencia, el día del fallecimiento, salvo para el supuesto previsto en el subapartado C6, que se considerará como tal el día del funeral.

En los supuestos del apartado C), cuando el funeral no vaya a celebrarse dentro de los días de permiso retribuido, el trabajador podrá solicitar a la empresa y consensuar con ésta, la reserva del último de los días, debiendo trabajar uno de los intermedios.

Sin perjuicio de las licencias retribuidas que se enumeran en este Convenio, todos los trabajadores podrán solicitar un día de licencia no retribuida, que podrá ser disfrutado siempre que lo permitan las necesidades de la Empresa y la disponibilidad del personal.

ARTICULO 15

Asistencia médica.- Siempre que el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento para asistir a consulta o asistencia médica, tanto a la Seguridad Social como a Centros Médicos privados, tendrá derecho a licencia retribuida durante el tiempo que necesite para dicha consulta.

Asimismo tendrá derecho a esta licencia si tiene que acompañar a su esposa o hijos menores de edad o incapacitados, si la Empresa y Comité consideran que las circunstancias hacen necesaria su asistencia, previa petición y posterior justificación del interesado. A estos efectos tendrán la misma consideración las parejas estables que figuren como tales en los registros regulados por la normativa foral.

La empresa y el Comité de Empresa acuerdan someter a análisis por parte de la Comisión Paritaria los artículos 14, 15 y otras causas de absentismo, con el fin de que la empresa pueda adoptar las medidas oportunas para conseguir su reducción.

TITULO V. SALARIOS Y RETRIBUCIONES

ARTICULO 16

Salarios.- Para 2.012 y 2.013 se pacta la congelación salarial. Para 2.013, dicha congelación será revisada a la finalización del año si se cumplen todas estas condiciones:

1. Que el Grupo CPV haya alcanzado en los años 2.012 y 2.013 un EBITDA de 200 millones de euros en sus cuentas consolidadas; y,
2. Que las ventas de la fábrica de Olazagutía hayan alcanzado las 500.000 toneladas.

En caso de que se hayan cumplido las condiciones del punto 1 y 2 anteriores, las tablas salariales de 2.013 se revisarán en los siguientes términos:

- A. La revisión se aplicará a las Tablas salariales con efecto del 1/01/2.014 sin que devenguen atrasos por el 2.013.
- B. La revisión se hará por el porcentaje de IPC de Navarra del 2.013 que resulte de aplicarle la siguiente escala:
 - i. De 500.000 a 600.000 toneladas de venta devengará proporcionalmente el 25% de dicho IPC.
 - ii. De 600.001 a 700.000 toneladas de venta devengará proporcionalmente el 35% de dicho IPC, que se acumulará al devengado en el punto anterior.
 - iii. De 700.001 a 800.000 toneladas de venta, devengará proporcionalmente el 40% de dicho IPC, que se acumulará al devengado en el punto anterior.

Los precios de los salarios son los que figuran en el Anexo 1.

ARTICULO 17

Antigüedad.- Tendrán derecho al complemento por antigüedad las personas que hayan ingresado en la Empresa antes del 1 de Junio de 1995. Los incrementos se calcularán sobre el salario base de antigüedad; los porcentajes a aplicar serán de dos bienios del 5% y quinquenios del 10%. El incremento de antigüedad no podrá superar el 60% del salario base de antigüedad.

El personal que cause alta en la Empresa con posterioridad al 1 de Junio de 1995 no devengará el complemento de antigüedad, y en su lugar percibirá el complemento "Salario base dos", que a efectos de cálculo de otros complementos y pagas extraordinarias sustituirá a la "antigüedad". Este complemento lo devengarán los trabajadores que causen alta en la Empresa entre el 1 de Junio de 1.995 y el 31 de diciembre de 2.011 y lo empezarán a percibir al cumplir un año de permanencia en la Empresa.

A estos efectos, desde el 1 de enero de 2.012 los trabajadores que hayan devengado dicho concepto lo consolidan y será objeto de revisiones salariales idénticas al Salario. El precio para el presente convenio figura en el Anexo 1.

ARTICULO 18

Complementos por puesto de trabajo.- Ninguno de los pluses será abonado en los días de descanso programado o compensatorio

. Las fórmulas de cálculo de los diferentes pluses se realizará como se ha venido haciendo históricamente, y en función de la reducción de horas que se efectúe.

18.1.- Plus de turno.- Las remuneraciones del trabajo de turno rotativo a 7 días, se incrementarán con un 10% del salario base más antigüedad de las horas realmente trabajadas en dicho turno.

$$P.T. = n^{\circ} \text{ días} * 0,1 * (Sb + A) \text{ euros/día} * 1,2862$$

Plus de rotación. El personal que realice obligatoriamente turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a viernes, percibirá un plus de rotación cuyo precio para el presente convenio figura en el Anexo 1.

18.2.- Plus de nocturnidad.- Todo el personal que trabaja en turnos de noche, percibirá por jornada de trabajo nocturno, un plus del 32,7% del salario base más antigüedad.

$$P.N. = n^{\circ} \text{ días} * 0,327 * (Sb + A) \text{ euros/día} * 1,2862.$$

18.3.- Plus de domingos y festivos.- Todo el personal que trabaje en domingo o festivo, percibirá la retribución correspondiente a un día ordinario con un incremento del 59% del mismo.

$$P.D.F. = n^{\circ} \text{ días} * 0,59 * (Sb + A) \text{ euros/día} * 1,2862$$

Todo el personal que trabaje los días 24 y 31 de Diciembre en el turno de la noche, es decir entre las 22 horas de ese día y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento cuyo precio para el presente convenio figura en el Anexo 1.

18.4.- Plus de Bocado.- Los trabajadores del turno rotativo, expedición, almacén y retén en su semana de tarde, perciben la retribución correspondiente a media hora ordinaria de trabajo por cada día de asistencia al mismo, en concepto de disponibilidad.

$$P.B. = ((Sb + A) \text{ día} / 6,1897) * 0,5 * n^{\circ} \text{ días}$$

El personal de Talleres de Mantenimiento, Canteras, Laboratorio y Conductor, a partir de la fecha de firma de este convenio, percibirá el abono de los quince minutos de descanso, debiendo trabajarlos siempre que lo requiera la Dirección en función de las necesidades del trabajo.

$$P.B. = ((Sb + A) \text{ día} / 6,1897) * 0,25 * n^{\circ} \text{ días}$$

18.5.- Prima de cantera: Todo el personal que presta servicio en cantera percibirá una prima por cada día trabajado, cuyo precio figura en el Anexo 1. Dicha prima no se percibirá durante el período de vacaciones.

18.6.- Plus de Disponibilidad.- En el caso de arranque del segundo horno y posterior parada que suponga una modificación sustancial del régimen horario por la incorporación al turno y una posterior modificación del régimen horario pasando a prestar servicio en otro distinto del turno, el personal afectado por ambas modificaciones tendrá a partir de la salida del turno una disponibilidad para reincorporarse al mismo por necesidades organizativas. Desde la fecha de dicha parada del segundo horno y durante el período que preste servicios fuera del turno no percibirá los pluses correspondientes al régimen de turno. Igualmente esta

disponibilidad afectará a cualquier otra persona que de forma habitual y continuada realice sustituciones de turno. Por dicha disponibilidad percibirá un importe por día trabajado cuyo precio figura en el Anexo 1. Los días de compensación por la modificación del régimen de trabajo que supone dejar el turno serán disfrutados íntegramente en tiempo de descanso.

ARTICULO 19

Complementos de cantidad y calidad.

19.1.- Horas extraordinarias.- Con objeto de contribuir en lo posible a la creación de empleo ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º.- Reducción al mínimo de las horas extraordinarias, haciendo especial hincapié sobre todo en las que no sean de carácter estructural. La determinación de las horas extraordinarias estructurales, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité, informando aquella a éste sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes, que deban clasificarse como estructurales. Con el acuerdo y la aprobación del Comité sobre el número de horas extraordinarias realizadas y la relación de las consideradas como estructurales y no estructurales, se remitirá mensualmente escrito con relación de los trabajadores a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, en el que figurará la conformidad del Comité.

Para esto se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural, las que sea necesario que se realicen por causa de períodos o pedidos punta de producción, averías imprevistas, cambios de turno u otras cualesquiera circunstancias de carácter estructural.

2º.- La Empresa procurará que los trabajadores que estén disfrutando su jornada de descanso semanal, no suplan vacantes de otro turno.

3º.- Mención especial requieren las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros, grandes averías y otros daños extraordinarios y urgentes, así como el caso de riesgo de pérdida de producción.

4º.- Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario hora real (es decir, el salario base más antigüedad, incrementado en un 25%).

H.E. = (Sb + A) euros/día * 1,25 * 1,75 / 6,1897horas/día.

5º.- Horas extras y Horas de fiesta y trabajo: durante los años de vigencia pactados en el punto 1 todas las horas cuyo precio se calcula según el artículo 19.1.4º Horas extraordinarias, se compensarán mediante tiempo de descanso en los términos actuales del convenio, sin límite temporal por parte de la empresa para su gestión organizativa.

19.2.- Trabajos especiales.- Los trabajos especiales realizados a partir de las 22 horas, tendrán como compensación, además de la económica, un descanso al día siguiente equivalente a las horas trabajadas la noche anterior, siempre que el tiempo de trabajo en estas condiciones sea igual o superior a cuatro horas. Dichas horas se retribuirán como si de horas extraordinarias de trabajo se tratara.

19.3.- Prolongación de la jornada de trabajo.- Cuando, por razones de producción, un trabajador tuviera que asistir a su puesto de trabajo después de la jornada laboral ordinaria, se compensarán las horas trabajadas con el valor de la hora extra fijado de

acuerdo con lo dispuesto en el Art. 19.1. Además, cuando se produzca esta circunstancia, si no mediaran diez horas entre la salida del trabajo y la entrada al mismo para la siguiente jornada ordinaria, el trabajador recibirá una compensación económica equivalente al salario de cuatro horas ordinarias de trabajo.

H. ordinaria. = $(Sb + A) \text{ día} / 6,1897$.

Si la prolongación del trabajo fuera en día de descanso para el trabajador y superior o igual a cuatro horas, dicho trabajador tendrá derecho a un día de descanso a disfrutar en los cuatro meses siguientes. En este caso, el tiempo invertido en comer, se abonará como de trabajo. A estos efectos se considera que el día de descanso abarca desde las 06 horas a las 06 horas del día siguiente para el personal de turno, y desde las 00 horas a las 24 horas del día siguiente para el resto del personal.

19.4.- Llamada.- Cuando un trabajador fuera requerido por la Empresa para trabajar en un día de descanso por un período igual o superior a cuatro horas, tendrá derecho a un día de descanso a disfrutar en los cuatro meses siguientes. Estas horas serán retribuidas como extraordinarias. Si la llamada al trabajo se hiciera dentro del día requerido a trabajar, el afectado percibirá una compensación económica consistente en cuatro horas ordinarias de trabajo.

En los casos en que se abone la llamada se abonará también el kilometraje desde el domicilio hasta el centro de trabajo por los trayectos de ida y/o vuelta.

H. ordinaria. = $(Sb + A) \text{ día} / 6,1897$.

19.5.- Descansos compensatorios.- Los días de descanso consecuencia de trabajos especiales, prolongación de jornada, llamadas y días de fiesta y trabajo se descansarán dentro de los cuatro meses siguientes a su devengo siendo comunicada la fecha de disfrute por la Empresa con una antelación de 10 días y serán señalados preferentemente por delante o por detrás de cualquiera del resto de días de descanso que le correspondan.

El trabajador podrá proponer a la empresa las fechas de estos descansos de forma que puedan ser aprobados siempre que no generen días de fiesta y trabajo por parte de otros trabajadores.

19.6.- Interrupción de la jornada.- A todo trabajador que después de iniciada su jornada laboral ordinaria la Empresa le comunicara cambio de horario tendrá derecho a percibir el salario de ocho horas, aunque no las haya trabajado. Las horas que se realicen en el nuevo horario ordenado por la Empresa se retribuirán como extraordinarias.

19.7.- Relevos.- El personal de turno que no sea relevado por su compañero por causas ajenas, permanecerá en su puesto de trabajo hasta un tope máximo de dos horas. Estas dos horas se retribuirán como extraordinarias.

Si a la salida de este turno se diese la circunstancia de falta de medio de transporte, la Empresa abonará los gastos ocasionados por este medio.

19.8.- Cambios de turno.- La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales sobre las modificaciones substanciales en este sentido antes de realizarlo.

Al personal de turno rotativo se le podrá modificar su turno temporalmente en aquellos casos en que se produzca una ausencia imprevista dentro de los dos días siguientes a la comunicación.

A petición del Comité de Empresa, la empresa informará del procedimiento seguido en los casos en que se aplique este artículo.

Si al ser cambiado de turno un trabajador no se cumpliera el plazo mínimo entre el final de su jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente indicado en el Art. 34-2 del Estatuto de los Trabajadores, el interesado será compensado con cuatro horas ordinarias de salario.

En el cambio de turno tendrá derecho a cobrar " fiesta y trabajo " por los días del primer descanso que le hubiera correspondido en su turno anterior.

19.9.- Transporte colectivo y Plus de distancia.- Queda suprimido el compromiso de la empresa de proporcionar un servicio de autobús para transporte a y desde fábrica en las horas oficiales de entrada y salida al trabajo. De este acuerdo se deriva única y exclusivamente el efecto de la cancelación del contrato de transporte con el proveedor por parte de la empresa, manteniéndose el Plus de distancia a aquellos trabajadores que lo percibían a la fecha a 1 de enero de 2.012 en los términos del acuerdo del 28 de marzo de 2.012.

ARTICULO 20

Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias serán cuatro, retribuidas como 30 días de salario base más antigüedad y el promedio de los pluses de turno, de rotación, de nocturnidad, de domingos y festivos, bocadillo y retén, cobrados durante el período, independientemente de que se hayan producido situaciones de I.T.

Las pagas se devengarán y abonarán en las siguientes fechas:

<u>PAGA</u>	<u>DEVENGO</u>	<u>COBRO</u>
Paga de verano	Del 1-01 al 30-06	1ª decena de Julio
Paga de Beneficios	Del 1-01 al 31-12	1ª quincena de Noviembre
Paga de Navidad	Del 1-07 al 31-12	1ª decena de Diciembre
Paga de Ventas	Del 1-01 al 31-12	1ª quincena de Enero (año siguiente)

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

La paga extraordinaria de Ventas se devengará en proporción directa a las toneladas de cemento salidas en báscula, tomando como referencia 600.000 toneladas y 760.000 toneladas.

El exceso de toneladas sobre 760.000 vendidas dentro del año, con un máximo de 400.000, multiplicadas por el coeficiente resultante de 1 tonelada = 0,0001150, dará una cifra que se tomará como porcentaje a aplicar al Salario Base para el abono de una

cantidad que se acumulará a la paga extraordinaria de Ventas descrita en el párrafo anterior

Magnesita: a efectos del cómputo de las toneladas vendidas de magnesita, se computarán al equivalente de 0,4 toneladas de cemento por cada tonelada de magnesita. El cómputo de toneladas se considerará efectivo a partir del inicio de su proceso en régimen de producción en continuo, no en régimen de prueba industrial.

ARTICULO 21

Desplazamientos y dietas.- En los casos de desplazamientos por necesidades de la Empresa, ésta abonará al trabajador los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

En los desplazamientos realizados por el personal se compensará el tiempo de desplazamiento y el de la comida considerando todo el que supere la jornada diaria al precio fijado en cada momento para las horas extras.

Los desplazamientos que con autorización de la Empresa, realicen con vehículo propio, tanto los trabajadores como el Comité de Empresa, se abonarán a razón de 0,28 euros por kilómetro. Quedarán incluidos los que realicen estos últimos a requerimiento de sus organizaciones sindicales, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Que dicha organización sindical tenga una representación superior al 15% de la totalidad de la plantilla; que los desplazamientos sean superiores a 25 Kilómetros por vehículo; que se realicen en el menor número de vehículos posibles, a estos efectos, se entenderá que en cada vehículo se trasladan cuatro miembros; que no exceda de 700 km/mes para el conjunto de los miembros de una organización; que exista acreditación previa del viaje a realizar, así como su justificación posterior.

Se abonará el kilometraje en los desplazamientos desde el domicilio hasta el centro de trabajo por los trayectos de ida y/o vuelta, cuando la realización de horas extraordinarias implique la interrupción de jornada por tiempo superior a una hora o en el caso de desplazamientos para la realización de horas de fiesta y trabajo, y si el horario de trabajo o el lugar de residencia no permiten usar el servicio de autobús.

Durante la vigencia del presente convenio el precio del kilometraje se mantiene congelado.

ARTICULO 22

Baja de enfermedad.- El complemento de la Empresa a la prestación de la Seguridad Social por I.T., originada por enfermedad común, se regirá por las siguientes condiciones:

Al final de cada año natural se realizará el cálculo del absentismo por enfermedad común; si el coeficiente resultante es superior al 2,5%, los trabajadores de baja por enfermedad recibirán de la Empresa el 50% del salario los cuatro primeros días una vez al año. Estos cuatro días podrán repetirse cuando, a juicio de la Empresa y Comité, concurra causa justificada.

Si el coeficiente resultara igual o inferior al 2,5%, los trabajadores en baja por enfermedad recibirán de la Empresa el 100% de su salario los tres primeros días de la primera baja.

Las cantidades correspondientes a cada trabajador serán abonadas en la nómina del mes de enero del año siguiente.

ARTICULO 23

Modelo de recibo individual de salarios.- En aplicación del artículo 29 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como de la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1.994, se aprueba el modelo de recibo de salarios que figura en el ANEXO 2.- RECIBO DE SALARIOS.

TITULO VI. ACCION SOCIAL

ARTICULO 24

Seguros.- El personal incluido en el presente convenio, goza de las coberturas de la Póliza de Seguro Colectivo nº 90060837 contratado con LA ESTRELLA Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, cuyo capital garantizado es el siguiente según el Extracto de las condiciones de la Póliza:

- * Fallecimiento.....15.025,30 euros.
- * Invalidez Absoluta y permanente15.025,30 euros.
- * Invalidez Absoluta y permanente por accidente30.050,61 euros.
- * Fallecimiento por accidente30.050,61 euros.
- * Fallecimiento por accidente de circulación45.075,91 euros.

Asimismo, para el personal de Cantera y Conductores se tiene suscrita una Póliza nº 54003432 con la misma entidad con una garantía adicional de:

- * Fallecimiento o Invalidez Absoluta por accidente de trabajo .39.065,79 euros.

La empresa contratará para todos los trabajadores que tengan una edad inferior a 55 años con una Compañía de Seguros, una póliza que cubra la cobertura de Incapacidad Permanente Total derivada de Enfermedad Común. El capital a asegurar a cada trabajador será el resultado de multiplicar por el número de años que le reste para cumplir los 55 años de edad, la diferencia existente entre el 55% y el 75% de su Salario Base, con un tope de 45.000 euros.

ARTICULO 25

Auxilio por fallecimiento.- En caso de fallecimiento, se percibirá como auxilio en la liquidación correspondiente, 30 días de salario base más antigüedad, más plus de turno, más plus de nocturnidad, más plus de domingos y festivos y 30 días de salario base ó 30 mensualidades de antigüedad.

ARTICULO 26

Ayuda de estudios.- La empresa concederá unas ayudas de estudios por los hijos de los trabajadores en activo con el objeto de colaborar a sufragar los gastos de matrícula para la enseñanza reglada que supone la adquisición de unos conocimientos válidos para acceder a una profesión. Otro tipo de formación no reglada o que no suponga la opción de acceso a una profesión, no está contemplada. El empleado deberá tener, al menos, un año de antigüedad en el momento de la solicitud, considerada al día 1 de octubre de cada año. La matrícula deberá corresponder a un centro homologado por la Autoridad Educativa. En el caso de cambio de tipo de estudios no se podrá percibir

ayuda alguna en tanto no supere curso o número de créditos a los ya anteriormente becados. En caso de una segunda titulación sólo se tendrá derecho a beca cuando se acredite haber obtenido la titulación anterior. Además se deben finalizar los estudios en el año natural en que se cumplan los 25 años de edad. Esta ayuda es incompatible con cualquier percepción por rendimientos del trabajo. Para la concesión de la ayuda deberá presentarse impreso facilitado por la empresa y copia de la matrícula. La falsedad en la documentación aportada para la solicitud hará perder indefinidamente el derecho a la Ayuda. Los módulos son los siguientes:

- Becas A: Cursos 1º a 4º de E.S.O.
- Becas B: Cursos 1º y 2º de Bachiller y de Ciclos Formativos de Grado Medio.
- Becas C: Cursos 1º y 2º de Ciclos Formativos de Grado Superior.
- Becas D: Títulos medios universitarios.
- Becas E: Títulos universitarios de Grado.

Para los módulos D y E las ayudas se concederán una sola vez en el momento de realizar la primera matrícula de cada crédito.

Los precios de cada módulo figuran en el Anexo 1. Durante la vigencia del presente convenio los precios de los módulos se mantienen congelados.

La Comisión existente en la materia analizará las posibles modificaciones que sea necesario realizar cuando se produzca la implantación definitiva del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

ARTICULO 27

Préstamos de viviendas.- La Empresa se obliga a conceder a los trabajadores que lo soliciten, mediante acuerdo del Consejo de Administración, un préstamo para adquisición o financiación de primera vivienda y otro personal en los siguientes términos:

Tipos de préstamo :

- A. Para la compra o financiación de primera vivienda; a conceder por una sola vez, por importe de: 16 meses de Salario bruto, es decir: ((Salario Base + Antigüedad) mes x 16); con un límite de 24.040,48 euros. Período de Amortización: 6 años a 12 mensualidades, que equivale a 72 mensualidades.
- B. Personal, incompatible en tiempo con el anterior, por importe de: 3 meses de salario bruto anual: [(((Salario Base + Antigüedad) mes x 16) / 12) x 3]; con un límite de 10.217,21 euros. Período de Amortización: 2 años de 15 mensualidades, que equivale a 30 mensualidades.

El capital a prestar estará limitado por un capital total pendiente de amortizar de 330.556,66 euros, y se concederán los días 1º de Enero, Abril, Julio y Octubre.

En cualquiera de los casos si el trabajador causase baja en la empresa deberá reintegrar en aquel momento la totalidad del capital pendiente de amortizar, que será deducido de la liquidación final.

Tipo de interés

Tomando como referencia el interés legal del dinero determinado por la Autoridad Monetaria correspondiente y revisable el 1º de enero de cada año, se aplicará:

- A) 2/3 del mismo para los préstamos vivienda.
- B) 1/4 del mismo para los préstamos personales.

ARTICULO 28

Plan de pensiones.- Cementos Portland Valderrivas, S.A. en sus centros de la Comunidad Foral de Navarra, se encuentra adscrita a Ahorro Navarra Fondo de Pensiones desde el año 1990.

Las aportaciones al Plan las realizan a partes iguales los trabajadores y la Empresa, en un máximo anual que viene determinado por la siguiente fórmula:

$$P.P. = 3 \% (\text{Salario base} + \text{antigüedad}) * 15.$$

Esta cantidad se abona mensualmente a razón de P.P./12; si el trabajador no llegase a aportar el tope máximo, la Empresa tampoco estaría obligada a aportarlo.

Existe un reglamento específico que se entrega al asociado en el momento de su adhesión o cuando sufre algún tipo de modificación.

Con efecto exclusivo y expreso para los años 2.012 y 2.013 la empresa queda liberada de su compromiso de aportación al Plan de Pensiones por cada trabajador. La aportación de 2.013 será revisada si se cumplen las condiciones establecidas en los puntos 1 y 2 del artículo 16. La revisión se realizará en los siguientes términos:

1. La aportación será con efecto 1/01/2.013, siendo los atrasos abonados en 2.014, una vez conocido el IPC de Navarra del 2.013.
2. El importe de la aportación se obtendrá de la aplicación a las Tablas Salariales el porcentaje resultante en el artículo 16.B.

TITULO VII. ACCION SINDICAL, COMITÉ DE EMPRESA, COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

ARTICULO 29

Garantías sindicales.- Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa o Centro de Trabajo. Las Centrales Sindicales que agrupen al menos un número de afiliados del 15 % de la plantilla, tendrán derecho a elegir a un Delegado Sindical para representar y defender los intereses de los trabajadores afiliados. Estos Delegados tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa. Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto.

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, totales o parciales de Centro de Trabajo, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 40 horas mensuales retribuidas según su salario y podrán ser acumulables entre los miembros de una misma Central Sindical en la persona que ella designe.

Todo afiliado a una Central Sindical que se vea afectado por cualquier reclamación o sanción de carácter grave, tendrá derecho a que ésta sea notificada por escrito al Delegado Sindical si lo hubiere.

El Delegado Sindical tendrá derecho a ser escuchado por la Empresa para negociar y conciliar cualquier problema de importancia de los afiliados a su Sindicato.

Cuota sindical.- La Empresa descontará de la nómina de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, previa expresa indicación de los mismos, el importe de la cuota de afiliación. Dicho importe será ingresado en la Entidad Bancaria que cada Central Sindical especifique.

ARTICULO 30

Comité de Seguridad y Salud.- Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 31/1995 de ocho de Noviembre de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, el 22 de Marzo de 1.996 se constituyó el Comité de Seguridad y Salud formado por seis miembros, tres nombrados por la Empresa y otros tres designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Elementos de seguridad.- Si por necesidades del trabajo, algún trabajador tuviera que utilizar prendas de seguridad, éstas serán a cargo de la Empresa, incluida la reposición de aquellos objetos deteriorados como consecuencia del mismo.

El trabajador que realizara un trabajo para el que fuese necesario el uso de prendas y otras medidas de seguridad, habrá de proveerse de ellas antes de iniciarlo. El uso de las prendas y/o medidas, será siempre obligatorio para el trabajador.

Asimismo, el trabajador será debidamente informado de las condiciones y características de cada nueva tarea que se le asigne y de la mejor forma de desempeñarla.

Ropa de trabajo.- La ropa de trabajo, a entregar por la Empresa, será de buena calidad y adecuada a las condiciones de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Comité de Empresa intervendrán en la elección de la misma.

La Empresa entregará a los trabajadores la ropa de trabajo durante el primer trimestre de cada año.

Medicina de Empresa.- El Servicio Médico de la Empresa enviará a cada trabajador de manera confidencial los resultados de los análisis que se realicen.

ARTICULO 31

Solución extrajudicial de conflictos.- Con el objeto de fomentar la paz social y colaborar en la solución de discrepancias y problemas, se constituye una Comisión Paritaria del convenio, que tiene por objeto analizar y buscar soluciones en los conflictos colectivos y el logro de la convivencia laboral a cuyo mantenimiento obligan las partes firmantes de este convenio. La Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de tres miembros por cada una de las partes firmantes y que representarán un total de tres votos cada una. La parte social adoptará sus decisiones ponderando su voto proporcionalmente al número de miembros del Comité de empresa a que representan. A esta Comisión paritaria del convenio podrá someter cualquiera de las partes aquellas cuestiones del convenio colectivo cuya aplicación de carácter general (conflictos colectivos) requieran una interpretación o desarrollo pormenorizado, tanto una vez concluido el convenio colectivo como durante su tramitación.

Igualmente se someterá a dicha Comisión paritaria del convenio aquellas cuestiones descritas en el artículo 82.3 y 86 del Estatuto de los Trabajadores en cuyo caso en la composición se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para ello, aquella parte que desee someter a la Comisión alguna cuestión deberá remitirla mediante escrito al Presidente y a la otra parte con una exposición del texto y motivos objeto de consulta y propuesta de interpretación, si procede, así como designación de sus miembros. La comisión deberá fijar antes de transcurridos 15 días laborables, una fecha para una primera reunión.

Para reforzar la eficacia de la Comisión paritaria del convenio, ésta estará presidida por un Presidente-Mediador cuya designación deberá ser consensuada por ambas partes. La función del Presidente-Mediador será la de velar por el correcto desarrollo de las reuniones, impulsar y favorecer la consecución de acuerdos en el seno de la misma y la de levantar acta y registrarla ante la Autoridad laboral. A falta de consenso para la designación las partes solicitarán al Tribunal Laboral de Navarra una terna de nombres pudiendo cada una de las partes rechazar sólo a uno de los candidatos. Si tras este sistema quedase sólo un candidato que no hubiera sido rechazado por ninguna de las dos partes quedará designado como Presidente de la Comisión paritaria. Si ambas

partes rechazaran a un mismo candidato y no hubiera acuerdo para la elección entre los otros dos, se solicitará una nueva terna y se repetirá el proceso hasta alcanzar un acuerdo.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión paritaria del convenio se incorporarán al texto del próximo convenio colectivo.

En el caso de que ambas partes de común acuerdo así lo decidan, se dará por concluida la Comisión paritaria del convenio sin acuerdo. Igualmente se alcanzará esta conclusión a propuesta del Presidente-Mediador y con la conformidad de una de las dos partes integrantes.

En este caso, la Comisión paritaria del convenio someterá la cuestión a Conciliación ante el Tribunal Laboral de Navarra siendo el Presidente-Mediador quien realizará el escrito de iniciación con los datos y exposición de los hechos que motivan el conflicto.

En el caso de no alcanzar acuerdo en el trámite de Conciliación bien porque no haya sido posible o bien porque una de las partes no haya comparecido, ambas partes se someten al procedimiento de Arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra, siendo obligatoria para ello la suscripción del convenio arbitral en cumplimiento de lo suscrito en el presente convenio colectivo y por el cual renuncian a la judicialización de las cuestiones dirimidas en su seno.

Mediante el presente Convenio colectivo ambas partes negociadoras se someten expresa y colectivamente a los procedimientos de Conciliación y Arbitraje del Tribunal Laboral de Navarra como fórmula de resolución extrajudicial de conflictos, renunciando ambas partes a la utilización de las vías judiciales o administrativas para la resolución de conflictos.

TITULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 32

No concurrencia.- Durante su vigencia el presente convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, salvo pacto en contrario.

Cobertura de vacíos.- No obstante, es de plena aplicación el III Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos para el Sector Cementero en aquellas materias no contenidas en el presente convenio.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la firma del presente convenio, a constituir una comisión paritaria formada por un máximo de tres miembros por cada una de las partes, cuyo fin es adaptar la actual estructura de categorías profesionales a la de Grupos profesionales.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Por acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa se establece un Retén en los Talleres de Mantenimiento. La capacidad suficiente para la incorporación a dicho retén, su número por retén y el calendario de retenes de cada Taller serán determinados por la empresa. El trabajador de retén deberá estar localizable el fin de semana y prestará

sus servicios de 07.00 a 15.00 ó de 14.00 a 22.00 durante los días laborables de la semana; el horario le será comunicado por la empresa al personal que vaya a realizarlo cada semana el último día laborable de la semana anterior. No obstante, la empresa podrá modificar el mencionado horario por necesidades de reparar averías para lo que comunicará a los trabajadores afectados su nuevo horario, así como la duración del mismo con una antelación de 24 horas.

Si al ser cambiado un trabajador de horario no se cumpliera el descanso mínimo entre el final de su jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente indicado en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, el interesado será compensado con el cobro de las horas ordinarias que hubiera de diferencia entre las establecidas en el artículo 34.3 y las realmente descansadas.

Los días festivos según el calendario laboral de lunes a viernes supondrán que el trabajador deberá estar localizable. La incorporación al Retén para los trabajadores será voluntaria.

Los precios por el retén y los días festivos vienen indicados en el Anexo 1.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

El personal que actualmente está en la Brigada, y siempre que sea aceptado por un mínimo de diez personas, se le reconocerá la categoría de Oficial de 2ª con efecto del 1 de enero de 2.005, previa realización de la formación oportuna. El cambio de categoría supondrá la realización de las funciones que actualmente vienen desarrollando ampliadas, cuando fuera necesario, con las propias de Oficial de 2ª o equivalente.

Las personas que no aceptasen la nueva categoría de Oficial de 2ª mantendrán la que actualmente tienen pudiendo la empresa cambiarles de turno de trabajo con el fin de conseguir que en cada turno exista un mínimo de dos personas con la categoría de Oficial de 2ª.

Seguirán manteniéndose las categorías existentes en el convenio para el personal de nuevo ingreso.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

SUSTITUCIONES DE TURNO.- En tanto se mantenga el número total de la actual plantilla de cada taller a la firma del convenio, las condiciones para las sustituciones serán las siguientes:

- Las sustituciones de personal de turno que haya que realizar serán asignadas al personal de taller que voluntariamente manifieste antes del 31 de octubre de cada año su interés en realizarlas;

- La lista de sustitutos será aprobada por la empresa siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- * Deben estar garantizadas todas las sustituciones asignadas por la empresa, programadas o imprevistas;
- * El número de sustitutos en cada taller deberá alcanzar como mínimo el 50% del número de personas de turno de cada una de las dos secciones, mecánica y eléctrica;
- * En caso de que el número de voluntarios no alcance dicho mínimo resto hasta completar dicho porcentaje será cubierto mediante rotaciones anuales de menor

a mayor antigüedad en la empresa.

- Las sustituciones para vacaciones serán asignadas teniendo en cuenta los distintos calendarios de vacaciones y para las sustituciones no programadas se seguirá un orden de asignación rotativo.
- Los asignados a cada sustitución podrán intercambiarse los turnos con la aprobación de la Empresa.
- La totalidad de festivos que comprenda la primera semana de sustitución asignada serán abonados como fiesta y trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

PLAN DE IGUALDAD.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a lo establecido en el Plan de Igualdad del Grupo Cementos Portland Valderrivas del 24 de septiembre de 2.009 incluyendo las siguientes áreas de actuación: acceso al empleo, promoción, formación, retribución, conciliación y persecución del acoso por razón de sexo y sexual, que se ejecutarán durante la vigencia del presente convenio.

ANEXO 1.- PRECIOS, SALARIOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Categoría	Salario Base	Base Antigüedad
Delineante 1ª	3.383,73 €	1.523,25 €
Oficial 1ª Administración	2.999,15 €	1.329,01 €
Analista 1ª	2.616,85 €	1.240,49 €
Operador 1ª	2.604,06 €	1.090,69 €
Encargado	2.554,50 €	1.150,21 €
Delineante 2ª	2.464,27 €	1.208,35 €
Oficial 2ª Administración	2.464,27 €	1.109,61 €
Técnico Mantenimiento	2.462,71 €	1.208,35 €
Analista 2ª	2.374,17 €	1.179,84 €
Gruísta	2.299,51 €	1.011,57 €
Oficial 1ª	2.106,81 €	1.000,74 €
Operador 2ª	2.106,81 €	1.000,74 €
Auxiliar Administrativo	2.043,06 €	920,05 €
Laborante	1.994,19 €	1.000,74 €
Oficial 2ª	1.994,19 €	1.000,74 €
Oficial 3ª	1.885,95 €	1.000,74 €
Ensayador	1.885,95 €	1.000,74 €
Especialista 2ª	1.885,95 €	1.000,74 €
Auxiliar Laboratorio	1.794,13 €	1.000,74 €
Especialista 3ª	1.794,13 €	1.000,74 €

Precio del Salario Base 2	113,1908 €
Precio Plus vacaciones Turno	21,1631 €
Precio del Retén	120,3589 €
Precio del Retén Festivo	73,8027 €
Precio kilómetro	0,3051 €
Precio Plus Distancia	0,2616 €
Plus de rotación	4,1984 €
Prima de cantera	10,5941€
Plus de disponibilidad	7 €/día
Precio Interrupción vacaciones	441,9738 €
Precio nocturno 24 y 31 dic.	124,75 €
Precio Becas A	122,6655 €
Precio Becas B	245,7177 €
Precio Becas C	368,3804 €
Precio Becas D	11,3751 €/crédito
Precio Becas E	15,9486 €/crédito
Prima meses bajos: febrero, marzo y noviembre	334,4471€
Prima meses bajos: abril y mayo	296,2774€
Interés préstamo vivienda	2,67%
Interés préstamo personal	1,00%

ANEXO 2.- MODELO DE RECIBO SALARIAL

