



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Cementos Portland Valderrivas, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Cementos Portland Valderrivas, suscrito por la Referida Entidad y la Representación Legal de los Trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2012.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 13 de enero de 2012.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

### **Convenio Colectivo de la Empresa Cementos Portland Valderrivas**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Ámbito Territorial, Funcional y Personal**

Las disposiciones del presente Convenio obligan a la empresa «Cementos Portland Valderrivas, S.A.», en cuanto al personal que figura en nómina en la



Fábrica de Alcalá.

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.

### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su aprobación oficial, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

### **Artículo 3. Denuncia del Convenio**

La denuncia por acuerdo adoptado por la representación de la empresa, o de los trabajadores, deberá formularse por escrito con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, haciendo constar en él los puntos sobre los que se pretende basar la revisión.

### **Artículo 4. Negociación de un Nuevo Convenio**

Si las conversaciones que requieran tal negociación se prolongasen por tiempo que excediese de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar la negociación, sin perjuicio de la retroactividad de los efectos de lo que se acuerde en el nuevo Convenio.

### **Artículo 5. Compensación y Absorción**

Las variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que pudieran sobrevenir por imperativo legal, jurisprudencial, Ordenanzas laborales, convenios sindicales, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa durante la vigencia de este Convenio, se entenderán absorbibles y compensables, salvo que globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad a este Convenio superen el nivel del mismo.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieron por los imperativos y causas citadas.

### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, no aceptara algunos de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

## **Capítulo II. Disfrute de Vacaciones**



## **Artículo 7. Vacaciones**

Se concreta su duración en 22 días laborables por año, conviniéndose expresamente que antes del 1 de marzo de cada año la

Empresa confeccionará, con el visto bueno del Comité de Empresa, un cuadro de vacaciones para toda la plantilla incluida en este Convenio, a excepción del personal que preste sus servicios a 3 turnos rotativos, en el que cada empleado disfrute por los menos una quincena natural de sus vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, rotando progresivamente todo los años este período. No obstante si la organización del trabajo lo permite el período de disfrute de la quincena antes mencionada se realizará preferentemente del 01 de Julio al 30 de septiembre. En aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características lo permitan, a juicio de la Empresa, se podrá ampliar los días de disfrute durante el período mencionado.

El personal que preste sus servicios en tres turnos rotativos, disfrutará sus vacaciones según el cuadrante de turnos. No obstante, podrá disponer de 2 días de asuntos propios a cuenta de sus vacaciones más 12 horas de libre disposición no recuperables. El disfrute de estos días podrá realizarse siempre y cuando medie un preaviso mínimo de diez días y exista posibilidad de ser sustituido por un trabajador/a de retén o la organización del trabajo lo permita. A partir del año 2010 disfrutarán de 2 días de libre disposición no recuperables.

Artículo 7.ºbis. Licencias y permisos retribuidos.

A este respecto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y se incluirá la concesión de un día de licencia retribuida para aquellos trabajadores que celebren la Primera Comunión de hijos.

## **Artículo 8. Premio a la Asistencia**

En el año 2009, tendrán un premio de 177,39 euros trimestrales, los empleados que no hayan faltado más de dos días dentro del trimestre que se esté computando. Los trimestres computables serán los siguientes:

Del 01 de enero al	31 de marzo
Del 01 de abril al	30 de junio
Del 01 de julio al	30 de septiembre
Del 01 de octubre al	31 de diciembre

Este premio se abonará en las nóminas de abril, julio, octubre y enero.



No se computarán a efectos de estos dos días, las licencias retribuidas señaladas por el Estatuto de los Trabajadores.

En el año 2010, tendrán un premio de 191,49 euros. trimestrales, los empleados que no hayan faltado más de dos días dentro del trimestre que se esté computando. Los trimestres computables serán los siguientes:

Del 01 de enero al	31 de marzo
Del 01 de abril al	30 de junio
Del 01 de julio al	30 de septiembre
Del 01 de octubre al	31 de diciembre

Este premio se abonará en las nóminas de abril, julio, octubre y enero.

No se computarán a efectos de estos dos días, las licencias retribuidas señaladas por el Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo III. Jornada**

#### **Artículo 9. Jornada**

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales para toda la plantilla equivalente a 1.752 horas anuales para el año 2009, 1.748 horas para el año 2010, 1.740 horas para el año 2.011y 1.732 horas para el año 2012, conforme al sistema de turnos y horarios establecido en el anexo número 1.

Los quince minutos de descanso para el personal en jornada continuada, se considerará como de tiempo efectivo de trabajo.

En los puestos de trabajo ocupados por el personal que trabaja a tres turnos continuados, si no pudieran disfrutar este descanso, percibirán el importe correspondiente a un cuarto de hora de salario ordinario.

Para el personal no sujeto a turno rotativo, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como días inhábiles o el día anterior o posterior caso de ser festivo alguno de ellos.

Cuando por necesidades del mercado sea necesario expedir cemento o clinker en los días anteriormente señalados será de aplicación lo regulado en el artículo 15.16.º

El exceso de jornada que realiza el personal que trabaja a tres turnos rotativos para llegar a la jornada ordinaria pactada, y que actualmente se venía realizando en los días denominados como refuerzos, a partir del año 2003 se dejarán de

realizar, con la obligación por parte de este personal cumplir las jornadas establecidas en los cuadrantes, aún cuando esta resultase superior, en algunos de los turnos, de la jornada pactada en convenio.

La empresa pondrá los medios a su alcance para que, siempre que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores del turno rotativo disfruten de sus días de reducción de jornada en el periodo estival.

## **Capítulo IV. Retribuciones**

### **Artículo 10. Sistema de Grupos Profesionales**

#### **Capítulo I. Criterios Generales**

1.1.—El presente Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2.—La clasificación profesional se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

1.3.—En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades del grupo profesional que resulte prevalente.

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 de su especialidad.

1.4.—Las categorías, puestos o grupos funcionales vigente en el momento de la firma de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en dos Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico- contable, coordinar labores productivas o realizar tareas



auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operativos relacionados con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o en labores auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

1.5.—Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia a cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según criterios determinados por el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

#### A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

#### B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices normas para la ejecución de la función.

#### C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

#### D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse 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.

#### E. Mando.

Factor para cuya valoración debe tenerse en cuenta:

- \* El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- \* La capacidad de interrelación.
- \* Naturaleza del colectivo.
- \* número de personas sobre las que se ejerce el mando.





## F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de factores en la tarea o puesto encomendado.

## Capítulo II. Clasificación

### Grupo profesional 1.

**Criterios generales.**—Aquellos operarios que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

**Formación.**—Bachillerato, B.U.P. o equivalente o Técnico Especialista de segundo Grado complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

#### Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos sobre la base del plan contable de la empresa.
2. Tareas que consisten en establecer, sobre la base de documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
4. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando intermedio superior de la ejecución práctica de las tareas de oficina.
5. Tareas de Gestión de Compras y aprovisionamientos de bienes convencionales o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
6. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
7. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados.





8. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, maquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, sobre la base de planos, tolerancia, composiciones, aspectos normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes sobre donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 2.

Criterios generales.—Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación.—Técnico Especialista o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, E.S.O., Técnico Auxiliar, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas de cálculos de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad bajo supervisión de mando superior.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de Venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o poca complejidad que no requieran una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos.
6. Tareas de preparación y operaciones de máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y





reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo sobre la base de normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

8. Tareas determinadas en los puntos anteriores que impliquen la contratación de equipos de trabajo.

Grupo profesional 3.

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan con un alta grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones precisas.

Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente, pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios, E.S.O. o Técnico Auxiliar, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas:

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Toma de datos de procesos de producción, referente a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos anormalidades, reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos.

2. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores o paneles.

3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, bajo la dependencia de un oficial.

4. Tareas elementales de laboratorio.

5. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

6. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

7. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidas de calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y





subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

8. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras o similares).

9. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro sobre la base de instrucciones simples y/o croquis sencillos.

10. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebarbado y esculpado y otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos.

11. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

12. Tareas manuales.

13. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

14. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

15. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

16. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

17. Tareas de ayudas en máquinas-vehículos.

18. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

19. Tareas de control de acceso a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

### **Capítulo III. Cuadro de Grupos**

Empleados:

Grupo 1          Gestión 1.

Gestión 2.

Grupo 2          Gestión 1.





Gestión 2.

Grupo 3          Gestión 1.

Operarios:

Grupo 2          Producción.

Mantenimiento.

Producción A.

Mantenimiento A.

Producción B.

Mantenimiento B.

Producción C.

Mantenimiento C.

Producción D.

Mantenimiento D.

Grupo 3          Auxiliar de Mantenimiento.

Auxiliar de Producción.

Auxiliar.

### **Artículo 11. Valoración de los Grupos Profesionales**

Cada empleado/a recibirá la remuneración del Grupo Profesional al que pertenezca, en el que está incluido como concepto en nómina un sueldo base:

AÑO 2009.

Empleados.

Grupo 1:

Gestión 1: 28.975,65 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.931,71 euros.

Gestión 2: 27.390,47 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.826,03 euros.



Grupo 2:

Gestión 1: 25.965,69 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.731,05 euros.

Gestión 2: 24.854,18 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.656,95 euros.

Grupo 3:

Gestión 1: 23.690,59 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.579,37 euros.

Operarios.

Grupo 2:

Producción: 27.125,20 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.808,35 euros.

Mantenimiento: 27.125,20 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.808,35 euros.

Producción A: 26.681,83 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.778,79 euros.

Mantenimiento A: 26.681,83 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.778,79 euros.

Producción B: 25.856,43 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.723,76 euros.

Mantenimiento B: 25.856,43 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.723,76 euros.

Producción C: 25.335,38 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.689,03 euros.

Mantenimiento C: 25.335,38 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.689,03 euros.

Producción D: 24.749,28 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.649,95 euros.

Mantenimiento D: 24.749,28 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.649,95 euros.



Grupo 3:

Auxiliar Mantenimiento: 23.690,59 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.579,37 euros.

Auxiliar Producción: 23.690,59 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.579,37 euros.

Auxiliar: 19.926,68 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.328,45 euros.

AÑO 2010.

Empleados.

Grupo 1:

Gestión 1: 29.236,43 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.949,10 euros.

Gestión 2: 27.636,98 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.842,47 euros.

Grupo 2:

Gestión 1: 26.199,38 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.746,63 euros.

Gestión 2: 25.077,86 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.671,86 euros.

Grupo 3:

Gestión 1: 23.903,80 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.593,59 euros.

Operarios.

Grupo 2:

Producción: 27.369,33 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.824,62 euros.

Mantenimiento: 27.369,33 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.824,62 euros.

10 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 62 Jueves 15 de marzo de



2012

Producción A: 26.921,97 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.794,80 euros.

Mantenimiento A: 26.921,97 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.794,80 euros.

Producción B: 26.089,14 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.739,28 euros.

Mantenimiento B: 26.089,14 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.739,28 euros.

Producción C: 25.563,40 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.704,23 euros.

Mantenimiento C: 25.563,40 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.704,23 euros.

Producción D: 24.972,02 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.664,80 euros.

Mantenimiento D: 24.972,02 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.664,80 euros.

Grupo 3:

Auxiliar Mantenimiento: 23.903,80 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.593,59 euros.

Auxiliar Producción: 23.903,80 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.593,59 euros.

Auxiliar: 20.106,02 euros. brutos al año, equivalente a 15 pagas de 1.340,40 euros.

AÑO 2011.

Todos los conceptos económicos se incrementarán en el IPC del año 2010 más el 0,2%

Una vez realizada esta revisión se hará un incremento adicional anual de 50 euros al Premio de asistencia.

AÑO 2012.

Todos los conceptos económicos se incrementarán en el IPC del año 2011 más el 0,2%

Una vez realizada esta revisión se hará un incremento adicional anual de 100 euros al Premio de asistencia.

Las Pagas Extraordinarias se devengarán con el siguiente criterio:

Paga Extra Beneficios: Desde el 1 de enero del año anterior al 31 de diciembre del año anterior, abonándose antes del 20 de marzo con los valores del año en que se abona.

Paga Extra junio: Desde el 1 de enero del año en curso al 30 de junio, abonándose el 20 de junio.

Paga Extra diciembre: Desde el 1 de Julio al 31 de diciembre abonándose el 15 de diciembre.

### **Artículo 12. Horas Extras**

El valor de la hora extraordinaria para el año 2009 será el siguiente:

Empleados.

Grupo 1.

Gestión 1 23,65 euros.

Gestión 2 22,75 euros.

Grupo 2.

Gestión 1 21,89 euros.

Gestión 2 21,30 euros.

Grupo 3.

Gestión 1 20,21 euros.

Operarios.

Grupo 2.

Producción 22,49 euros.

Mantenimiento 22,49 euros.







Producción A 22,11 euros.

Mantenimiento A 22,11 euros.

Producción B 21,80 euros.

Mantenimiento B 21,80 euros.

Producción C 21,65 euros.

Mantenimiento C 21,65 euros.

Producción D 21,21 euros.

Mantenimiento D 21,21 euros.

Grupo 3.

Aux. Producción 20,21 euros.

Aux. Mantenimiento 20,21 euros.

Auxiliar 16,37 euros.

El valor de la hora extraordinaria para el año 2010 será el siguiente:

Empleados.

Grupo 1.

Gestión 1 23,86 euros.

Gestión 2 22,95 euros.

Grupo 2.

Gestión 1 22,09 euros.

Gestión 2 21,49 euros.

Grupo 3.

Gestión 1 20,39 euros.

Operarios:

Grupo 2.





Producción 22,69 euros.

Mantenimiento 22,69 euros.

Producción A 22,31 euros.

Mantenimiento A 22,31 euros.

Producción B 22,00 euros.

Mantenimiento B 22,00 euros.

Producción C 21,85 euros.

Mantenimiento C 21,85 euros.

Producción D 21,40 euros.

Mantenimiento D 21,40 euros.

Grupo 3.

Aux. Producción 20,39 euros.

Aux. Mantenimiento 20,39 euros.

Auxiliar 16,51 euros.

En el año 2011, aquellos trabajadores que prefieran disfrutar descanso de la horas extras en vez de que le sean remuneradas, lo podrán hacer a razón de dos horas de descanso por cada hora extra.

### **Artículo 13. Bolsa de Vacaciones**

El día 10 de junio se abonará una bolsa anual de vacaciones de 2.464,75 euros a cada uno de los empleados sujetos a este Convenio para el año 2009 y 2.486,94 euros para el año 2010.

Su devengo será desde 1 de enero del año en curso al 31 de diciembre.

Para todos los trabajadores que realizan sus funciones a turnos continuados rotativos, la remuneración correspondiente a los días de vacaciones, incluirá los pluses de sábados, domingos y festivos, los pluses de turno y el plus de turno noche, que hubieran tenido derecho a percibir en el supuesto de no haber estado de vacaciones.

### **Artículo 14. Variaciones de Puestos de Trabajo**





Cualquier cambio de puesto de trabajo llevará aparejada la de su remuneración. Pero en aquellos casos que, aún permitidos por la Ley, no cuenten con la aprobación de los interesados o refrendo del Comité de Empresa, se les mantendrá la que tenían.

### **Artículo 15.1. Plus de Tres Turnos Continuos Rotativos**

Todo personal que trabaja a 3 turnos continuos rotativos percibirá, como compensación por la penosidad de su labor, un plus anual, para el año 2009, de 1.411,35 euros, el cual será proporcional a los días efectivamente trabajados (incrementados en los de vacaciones recogidos en el artículo siete) durante el período de devengo, penalizándose la falta de asistencia con la retención proporcional a estos días. Esto es, recibirán 5,89 euros por cada turno asistido o de vacaciones, o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado. En el año 2010 las cantidades serán de 1.424,05 euros y de 5,96 euros.

### **Artículo 15.2. Plus de dos Turnos Continuos Rotativos y Envase**

Todo el personal que trabaja a dos turnos continuos rotativos, percibirá como compensación por la penosidad de su labor, un plus anual, para el año 2009, de 1.105,56 euros, el cual será proporcional a los días efectivamente trabajados (incrementados en los de vacaciones recogidos en el artículo siete) durante el periodo de devengo, penalizándose la falta de asistencia con la retención proporcional a estos días. Esto es, recibirán 4,59 euros por cada turno asistido o de vacaciones, o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado. En el año 2010 las cantidades serán de 1.115,51 euros y de 4,63 euros.

### **Artículo 15.3. Plus de un Turno Continuo Rotativo**

Todo el personal que trabaja a un turno continuo rotativo, percibirá como compensación por la penosidad de su labor, un plus anual, para el año 2009, de 705,67 euros, el cual será proporcional a los días efectivamente trabajados (incrementados en los de vacaciones recogidos en el artículo siete) durante el periodo de devengo, penalizándose la falta de asistencia con la retención proporcional a estos días. Esto es, recibirán 2,93 euros por cada turno asistido o de vacaciones, o la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

En el año 2010 las cantidades serán de 712,02 euros y de 2,95 euros.

### **Artículo 15.4. Plus de Turno Noche**

La realización de la jornada ordinaria de trabajo, por el personal a tres turnos continuados de trabajo, en turno de noche llevará aparejada la percepción de un plus de 17,36 euros por noche en el año 2009 y de 17,52 euros en 2010.

### **Artículo 15.5. Plus de Sábados, Domingos y Festivos**



Todos los trabajadores que presten servicios en régimen de turnos continuados, percibirán por cada jornada ordinaria de trabajo realizada en sábados, domingos o festivos, un plus de 41,11 euros en el año 2009 y 41,48 euros en 2010.

#### **Artículo 15.6. Plus de Asistencia**

Se establece un plus de asistencia, para el año 2009, de 1,15 euros por hora trabajada. En 2010 será de 1,16 euros. Este plus se devengará hora a hora por la asistencia efectiva al trabajo, y tiene la exclusiva finalidad de remunerar de forma complementaria la participación absolutamente real del trabajador en el proceso productivo.

#### **Artículo 15.7. Plus de Noche buena y Noche vieja**

Los trabajadores que presten servicio la noche del 24 y 31 de diciembre percibirán un plus especial de 167,83 euros en el año 2009 y 169,34 euros en 2010.

#### **Artículo 15.8. Plus de Retén**

Todos los trabajadores que formen parte de un equipo de retén percibirán un plus de 5,65 euros para el año 2009 y 5,70 euros para el año 2010, por jornada ordinaria de trabajo.

#### **Artículo 15.9. Plus de Sustitución**

Todos los trabajadores de Mantenimiento, Producción, Almacén y Laboratorio que presten sus servicios en jornada de 7.00 a 15.00 horas y que por decisión de la empresa, sean asignados eventualmente a jornada a turnos continuados rotativos, percibirán 6,95 euros en el año 2009 y 7,01 euros en 2010, por servicios en jornada partida, cobrarán en el mismo supuesto, 10,13 euros en el año 2009 y 10,22 euros en el año 2010. En ambos casos, percibirán además los pluses que pudieran corresponderles por su trabajo a turno.

#### **Artículo 15.10. Plus de Calidad**

Se establece un plus de calidad de 516,49 euros anuales en el año 2009 y de 521,14 euros en 2010, distribuidas entre las pagas del año, para el personal de mantenimiento.

#### **Artículo 15.11. Plus Especial de Convenio**

Se establece un plus por importe de 516,49 euros anuales en el año 2009 y de 521,14 euros en 2010, distribuidas entre las pagas del año, a percibir por aquellos trabajadores que no devenguen ningún otro plus. A estos efectos no se computará el Plus de Asistencia.



### **Artículo 15.12. Plus Torre**

Se establece para el personal que preste sus servicios en la Torre un plus de 2,29 euros día para el año 2009 y 2,31 euros para el año 2010. Este plus se percibirá por día realmente trabajado en la Torre.

Este plus solamente lo percibirán los trabajadores que realicen las funciones propias de Ayudante de Torre.

### **Artículo 15.13. Plus Maquinistas Servicios Generales y Cantera**

Se establece un plus por importe de 559,98 euros anuales para el año 2009 y 565,02 euros para 2010, distribuidas entre 12 mensualidades (enero-diciembre), a percibir por aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajos sean los de Maquinistas de Servicios Generales y Maquinistas de Cantera.

### **Artículo 15.14. Plus Paralización Horno**

En caso de paralización del horno, ya sea por avería o por necesidades de la Empresa, todo empleado afecto a Producción y cuyos Grupos Profesionales sean el 2 y 3, que se vea afectado por dicha parada, se dedicará preferentemente a la limpieza y mantenimiento de sus instalaciones, y en caso de necesidad a la propia reparación del horno, obligándose la Empresa a pagar a los mismos la cantidad de 15,30 euros en el año 2009 y 15,43 euros para 2010. Los albañiles por ser su trabajo habitual, solamente recibirán este plus en sábados, domingos y festivos.

### **Artículo 15.15. Ad Personam**

Se incrementa en el año 2009 el 1,5%, en el año 2010 el 0,9%, en año 2011 el IPC de 2010 más 0,2% y en el año 2012 el IPC de 2011 más 0,2%, el plus especial «Ad. Personam» a absorber en futuros Convenios.

### **Artículo 15.16. Plus de Fiestas Locales**

Cuando por necesidades del mercado sea preciso expedir cemento o clinker en las fiestas locales de Alcalá de Guadaíra, la empresa designará el personal mínimo requerido para realizar los suministros solicitados. Estos trabajadores obligatoriamente deberán prestar servicio ese día, teniendo la consideración de día ordinario, percibiendo por trabajar ese día 170,24 euros para el año 2009 y de 171,77 para el año 2010, y descansándolo posteriormente.

### **Artículo 16. Gratificación de Ventas**

Se establece una Gratificación de Ventas que se devengará cada año en función de las toneladas vendidas de cemento y clinker.

Se abonará en la segunda decena del mes de febrero del año siguiente al de su



devengo, en función del periodo de alta del trabajador/ a en la empresa durante ese ejercicio y conforme a lo establecido en el anexo 4 del Convenio.

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

En el caso de las entradas, no se aplicarán estos coeficientes hasta alcanzar una producción de 800.000 Tm. de clinker, salvo que por avería de las instalaciones la producción no permita abastecer la demanda del mercado. En este caso, se deberá descontar de las toneladas antes referenciadas las no producidas por estas averías.

El importe de esta gratificación se calculará conforme a lo establecido en el anexo 4 de este Convenio.

## **Capítulo V. Otras Disposiciones**

### **Artículo 17. Complemento por Enfermedad o Accidente**

Se abonará el 100% de los conceptos remuneratorios recogidos en los artículos 11, 13, 15.10, 15.11 15.13 y 15.15, en los casos de absentismo por enfermedad o accidente. Se complementará con los pluses recogidos en los artículos 15.1, 15.2, 15.3, 15.4 y 15.5 siempre que el absentismo se encuentre por debajo de los límites de ocho días por empleado/a y año. Si durante dos meses seguidos se sobrepasa el citado limite serán retenidos estos complementos durante los quince primeros días de baja y si, no obstante esta medida, se mantuviera por encima de estos límites, la Empresa contará con el apoyo que necesite de sus empleados para ir tomando progresivamente las medidas que estime oportunas para mantener éste por bajo de los límites de ocho días por empleado/a y año. Cuando se vuelva a estar por debajo de este índice durante dos meses se volverá a complementar desde el primer día con todos los pluses arriba citados. Las horas perdidas por visitas médicas, se abonarán normalmente mientras el índice está por debajo de los ocho días por empleado/a y año. En caso contrario se abonarán de acuerdo a Ley.

Toda retención que haga la Empresa, obligadamente deberá ir a incrementar un fondo que se crea para premiar al final de año a todos los empleados que hayan faltado menos de 7 días al año. No se considerarán incluidas en estos 7 días las licencias por boda, nacimiento de hijo, y muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos del empleado. Todos los meses se obtendrá el saldo de retenciones acumulado que se abonará el 30 de enero de cada año.

Como primeras medidas para combatir el absentismo indebido se estipula lo siguiente:



A) La Empresa ampliará a toda la plantilla lo concedido en el artículo 8.º, en el caso de que el límite de absentismo marcado en el párrafo 1.º de este artículo no sobrepase, como promedio de la plantilla durante el período de 12 meses que va del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año actual.

B) Todo empleado/a enfermo/a o accidentado/a deberá permanecer en su domicilio y firmar el impreso que cualquier representante de la empresa le presente, en las visitas que ésta ordene hacerle.

C) Igualmente la empresa podrá citar, para reconocimiento médico obligado, a los enfermos que estime oportuno.

D) La Empresa, tras el asesoramiento del médico de la misma mediante escrito previo, podrá otorgar permiso, excusando de la permanencia del domicilio por un tiempo determinado.

### **Artículo 18. Accidente de Trabajo**

En los casos de accidente de trabajo, y durante el tiempo que el accidentado esté hospitalizado, se abonará, sobre lo establecido en el artículo 17, el plus de asistencia que señala el artículo 15.6.

Igualmente se hará en aquellos otros casos de accidente de trabajo que propongan los representantes de los trabajadores y acepte la empresa.

Si en algún caso la empresa recibiera de la Mutua Aseguradora de Accidente una compensación superior a la que indican los artículos 15.6 y 17, ésta abonará la diferencia al interesado.

### **Artículo 19.1. Seguro de Vida**

Se mantendrá en vigor el Seguro de Vida Colectivo por el cual se garantiza 12.020,24 euros al empleado/a que fallezca. Si el fallecimiento fuera por accidente de trabajo, esta cantidad se incrementará a 24.040,48 euros y a 36.060,73 euros sí fuera de circulación.

### **Artículo 19.2. Seguro Incapacidad Permanente Total**

La Empresa contratará un Seguro de Vida Colectivo por el cual se garantiza 18.030,36 euros al empleado/a que cause baja por Incapacidad Permanente Total.

### **Artículo 20. Formación y Seguridad e Higiene**

La Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a aplicar el «Acuerdo Nacional de Formación Continua» (16 de diciembre de 1992) para obtener la mejora de competencias y cualificaciones de la plantilla, compatibilizando una mayor competitividad de la empresa con una mejor



formación individual del trabajador/a. Como complemento a la financiación que se obtenga del «Acuerdo Nacional» la Empresa empleará 60.101,21 euros en mejorar la Seguridad e Higiene.

### **Artículo 21. Regalo de Navidad**

Se abonarán 55,40 euros en el año 2009 y 55,90 euros en el año 2010, en concepto de Regalo de Navidad, por cada hijo/a menor de 14 años, o cumplidos en el año natural y sin límite de edad por hijos minusválidos psíquicos, que se abonará en la nómina del mes de noviembre.

### **Artículo 22. Cesta de Navidad**

La empresa mantendrá la cesta de Navidad, con la que tradicionalmente felicita a sus empleados.

### **Artículo 23. Bolsa de Estudios**

Se establece una ayuda de 49,00 euros para el año 2009 y de 49,44 euros para el año 2010, para compra de libros a comienzos de curso a los hijos de empleados entre 5 y 18 años de edad, y a los hijos minusválidos psíquicos sin límite de edad. Se abonará en la nómina del mes de agosto.

Se establece una ayuda económica de 1.240,11 euros para el año 2009 y de 1251,27 para 2010, al año por cada hijo/a con minusvalía psíquica reconocida por los Organismos Sanitarios, que dé derecho a percibir una prestación de la Seguridad Social y que se abonará en la nómina de junio.

### **Artículo 24. Premio de Nupcialidad y Natalidad**

Se abonará un premio de 163,40 euros para el año 2009 y de 164,87 euros para 2010, a cada empleado/a que contraiga matrimonio, así como por cada hijo/a nacido durante el año.

### **Artículo 25. Ayuda de Jubilación**

Como consecuencia de la creación de del Plan de Pensiones, la Ayuda de Jubilación, con importe de 18.030,36 euros, y que se percibirá, en caso de causar baja en la empresa por jubilación sin haber recibido ninguna compensación económica por parte de la empresa, se limitará a los siguientes supuestos:

— Personas que encontrándose en plantilla a la fecha de agosto de 2003 tuvieran 50 o más años. En este supuesto los 18.030,36 euros, serán minorados en la cuantía de las aportaciones realizadas por la empresa con la revalorización obtenida por el

Fondo de Pensiones a la fecha de jubilación.



— Personas menores de 50 en plantilla en la firma del presente Convenio:

a) Si no realiza renuncia expresa al Plan de Pensiones, la empresa aportará las cantidades pactadas en el artículo 27.º, renunciando por lo tanto el trabajador a la Ayuda de Jubilación.

b) Si existe renuncia expresa a su integración en el Plan de Pensiones, mantendrá derecho a la Ayuda de Jubilación. La renuncia al Plan de Pensiones debió efectuarse antes del 25 de septiembre de 2003.

Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio expresamente optasen por integrarse en el Plan de Pensiones, se entenderá a sí mismo que a partir de dicha fecha se renuncia a la Ayuda de Jubilación. Una vez realizada dicha opción de integración en el Plan de Pensiones, no podrán volver a optar por la Ayuda de Jubilación.

— Las personas integradas en la plantilla a partir del 1 de agosto de 2003, tendrán derecho únicamente a integrarse dentro del Plan de Pensiones, sin que quepa en este caso la Ayuda de Jubilación.

### **Artículo 26. Anticipos**

Se constituye un fondo de 60.060,73 euros para la concesión de anticipos personales, este fondo se incrementará en los años 2010, 2011 y 2012 en 6.000 euros por cada año.

Podrá solicitar este anticipo el personal fijo que no se encuentre sujeto a descuento por anticipo o préstamo de empresa en el momento de la solicitud y habiendo transcurrido 6 meses desde la cancelación del último anticipo concedido.

El importe máximo de este anticipo será de 3.000 euros, y deberá reintegrarse en los 24 meses siguientes a su concesión, treinta pagas, no devengando intereses durante este periodo.

Se crea una comisión para la concesión de los anticipos integrada por dos representantes del Comité y dos de la Empresa.

### **Artículo 27. 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., estando recogido el régimen de aportaciones de trabajadores y Empresa, para el centro de trabajo de Alcalá de Guadaíra, el establecido dentro del Reglamento como Subplan 4.

Podrá ser partícipe del plan de pensiones cualquier trabajador/a perteneciente a





la plantilla de Cementos Portland Valderrivas, S.A., de su centro de trabajo de Alcalá de Guadaíra, con al menos una año de antigüedad en su contrato y manifieste a la Empresa su voluntad de integrarse en el mismo. Sin perjuicio de lo anterior, la primera aportación a realizar por la Empresa tendrá lugar en el año natural siguiente a la del alta.

## **Capítulo VI**

### **Artículo 28. Materia Sindical y Representación**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, pudiendo establecerse un cómputo anual, a tenor de lo establecido en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario podrá acumularse, sin rebasar las horas máximas en uno o varios de los componentes del Comité de Empresa o de los Delegados Sindicales si los hubiere.

Las ausencias de los miembros del Comité de Empresa, serán preavisadas por escrito con un mínimo de 24 horas de antelación, salvo imposibilidad manifiesta que se justificará seguidamente.

## **Capítulo VII**

### **Artículo 29. Interpretación de Este Convenio**

Cualquier duda de interpretación será resuelta por la Comisión Paritaria de 8 miembros de la Comisión Deliberadora —cuatro por cada parte— que los seleccionará para cada caso concreto. De no haber acuerdo en la interpretación, se buscará un arbitraje oficial.

### **Artículo 30. Ascensos Personal de Mantenimiento**

Anualmente la Empresa comunicará al personal de Mantenimiento, si existen para ese año plazas vacantes para ascensos.

En caso afirmativo la Empresa se reserva el derecho a ascender a los trabajadores que considere oportuno, teniendo en cuenta la formación, conocimientos, antigüedad e idoneidad para el puesto, todo ello dentro de las facultades organizativas que le son propias.

## **Anexo I. Horarios y Régimen de Trabajo**

### **1. Equipo de retén:**

Forma parte del equipo de retén el trabajador/a, que no estando asignado a un régimen de turnos continuados de trabajo, se incorpora a estos, para cubrir ausencias dentro de su departamento y lo hace en idénticas condiciones y





horarios que el trabajador sustituido.

1.1: Dados los frecuentes cambios horarios de este personal, se tendrá en cuenta el compromiso de la empresa de que esto no cause perjuicios en el cómputo de las jornadas trabajadas, computándose y compensándose estas mensualmente.

En el supuesto de que al incorporarse a su horario habitual, tras una sustitución, no hayan transcurrido 12.00 horas de descanso, se compensarán las que medien hasta las doce horas mencionadas, mediante su retribución, o descanso, a elección del trabajador, bien realizando una jornada menor, bien solicitando su acumulación para un posterior disfrute, previa solicitud y concesión.

1.2: En el caso de ser necesarias dos sustituciones a la vez, y ambas imprevistas, el retén realizará la sustitución del primer turno a sustituir.

1.3: Cuando el retén, por realizar alguna sustitución, no pueda asistir al trabajo al día siguiente, se le compensará dicho día, percibiendo todos los pluses correspondientes.

1.4: La empresa si su sistema de trabajo lo permite, podrá decidir que el retén no sustituya alguna de las ausencias que se produzcan.

2. Horarios y turnos de la fábrica de Alcalá de Guadaíra.

A) cuadrante de tres turnos (se anexa cuadrante).

B) cuadrante de dos turnos (se anexa cuadrante).

3. Personal que trabaja a jornada partida.

El personal con jornada partida cuyo horario de trabajo sea de 8.00 a 17.00 horas, tendrá en el año 2010 durante los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, horario de 7.00 a 15.00; a partir de 2011 este horario se ampliará a todo el año.

4. Relevos del turno.

En el supuesto de que un trabajador/a de turno no pueda asistir a su puesto de trabajo y no lo comunique a la empresa con la suficiente antelación para que ésta pueda organizar su sustitución en caso de ser necesaria, el trabajador/a saliente estará obligado a continuar en su puesto de trabajo y alargar su jornada un máximo de 4 horas percibiendo por ello el importe de 4 horas extras, para cubrir las 4 horas restantes de la jornada del trabajador/a que tendría que relevar al trabajador/a que no ha asistido, si voluntariamente quiere adelantará su hora de entrada 4 horas percibiendo por ellas el importe de 4 horas extras, salvo que el trabajador/a que ha prolongado su jornada decida voluntariamente realizar la



jornada completa. En el caso de que la empresa no pueda localizar a este último o el trabajador/a haya decidido no venir, el trabajador/a que ha prolongado la jornada tendrá la obligación de continuar y finalizar la jornada. A parte de la compensación establecida el trabajador tendrá derecho a descansar dentro de los 3 meses siguiente a su realización el mismo número de horas trabajadas.

Horarios:

Producción.—Turnos rotativos (de 7 a 15, de 15 a 23 y de 23 a 7 h.).

Equipo de retén.—De 7 a 15 y de 8 a 17 con comida de una hora, con descanso de sábado, Domingo y Festivos.

Canteras.—Turnos rotativos (de 7 a 15, de 15 a 23 y de 23 a 7 h.), y Turnos de 7 a 15 y de 15 a 23 con descanso de sábado, Domingo y Festivos.

Servicios generales.—De 7 a 15 y de 15 a 23 h., con descanso de sábado, Domingo y Festivos, y de 7 a 15 y de 15 a 23 toda la semana según cuadrante B.

Laboratorio.—Turnos rotativos y de 7 a 15 h., con descanso de sábado, Domingo y Festivos, y de 8 a 17 h., comida una hora con descanso de sábado, Domingo y Festivos.

Expedición.—De 7 a 15 y de 15 a 23 h., con descanso de sábado, Domingo y Festivos.

Mantenimiento.—Turnos rotativos y de 8 a 17 h., comida una hora con descanso de sábado, Domingo y Festivos, y de 7 a 15

y de 15 a 23 descanso del sábado, Domingo y Festivos, Mantenimiento Mecánico en caso de reparaciones.

Almacén.—De 8 a 17 h., comida una hora con descanso del sábado, Domingo y Festivos, y de 7 a 15 y de 15 a 23 con descanso del sábado, Domingo y Festivos.

Oficina de ventas.—De 6 a 14 y de 14 a 22 h., con descanso del sábado, Domingo y Festivos.

Portería.—De 7 a 15 y de 15 a 23 h., con descanso de Sábados, Domingos y Festivos.

Oficina Admón.—De 8 a 17, comida una hora, con descanso del sábado. Domingo y Festivos.

Al margen de lo anterior, cualquier asistencia - por horas normales o extraordinarias- en que no medien las horas de descanso efectivo, se compensará la diferencia hasta las doce horas.



## Anexo 2. Incidente de No Readmisión

La Empresa reconoce que nunca ha usado del incidente de no readmisión en el supuesto de despido declarado judicialmente improcedente, y se compromete a no hacerlo tampoco en el futuro.

## Anexo 3

Todos los trabajadores en jornada de 7.00 a 15.00 horas que, por decisión de la empresa, en los casos de reparación general, dejen su horario de trabajo por otro de dos turnos, percibirán 6,95 euros por jornada trabajada en el nuevo turno, para el año 2009 y 7,01 euros para 2010. Los que presten servicios en jornada partida, cobrarán en el mismo supuesto 10,13 euros para el año 2009 y 10,22 euros para 2010.

## Anexo 4

### Gratificación Ventas año 2008. Pagada 2009

2008	Tn x 1.000	500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1.000	1.050	1.100	1.150	1.200
Grupo 1	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	191,71	276,04	360,39	444,74	529,09	613,43	697,80	782,14	866,49	950,84	1.035,18	1.119,53	1.203,89	1.288,24	1.353,51
	Nivel 52 (G1-Gestión 2)	176,08	253,55	331,02	408,50	485,96	563,45	640,91	718,38	795,85	873,32	950,81	1.028,28	1.105,75	1.183,22	1.250,80
	Nivel 53 (G1-Gestión 1)	167,69	241,41	315,26	389,04	462,82	536,61	610,39	684,17	757,95	831,74	905,53	979,31	1.053,09	1.126,87	1.191,24
Grupo 2	Nivel 54 (G2-Gestión 2)	157,01	226,10	295,18	364,27	433,35	502,43	571,51	640,60	709,68	778,76	847,85	916,92	986,01	1.055,09	1.119,48
	Nivel 56 (G2-Prod-Mantto)	178,38	256,85	335,33	413,83	492,30	570,79	649,26	727,75	806,23	884,71	963,19	1.041,68	1.120,16	1.198,65	1.263,02
	Nivel 57 (G2-Prod-Mantto.A)	170,25	245,15	320,06	394,97	469,88	544,80	619,70	694,61	769,52	844,43	919,33	994,23	1.069,14	1.144,04	1.209,39
	Nivel 58 (G2-Prod-Mantto.B)	166,91	240,35	313,80	387,23	460,67	534,11	607,56	680,99	754,43	827,87	901,30	974,75	1.048,18	1.121,62	1.185,69
Grupo 3	Nivel 59 (G2-Prod-Mantto C)	158,65	228,46	298,27	368,09	437,87	507,68	577,49	647,30	717,12	786,91	856,71	926,53	996,32	1.066,13	1.131,20
	Nivel 60 (G2-Prod-Mantto D)	155,54	223,98	292,41	360,86	429,30	497,74	566,17	634,62	703,05	771,48	839,92	908,36	976,79	1.045,22	1.109,02
	Nivel 55 (G3-Gestión 1)	144,97	208,75	272,52	336,30	400,09	463,88	527,65	591,44	655,21	719,01	782,78	846,56	910,36	974,12	1.037,91
	Nivel 61 (G3-Aux-Prod-Mantto)	144,97	208,75	272,52	336,30	400,09	463,88	527,65	591,44	655,21	719,01	782,78	846,56	910,36	974,12	1.037,91
	Nivel 62 (G-Auxiliar)	108,72	156,56	204,38	252,24	300,08	347,90	395,74	443,58	491,41	539,25	587,09	634,92	682,77	730,60	778,42

Se crea una bolsa, para un reparto posterior, por cada tonelada vendida que supere el 1.200.000 toneladas y hasta un tope de 1.600.00 toneladas a razón de 0,21 euros / tonelada. Obtenida la cifra total, ésta se repartirá entre todos los trabajadores en función de las horas ordinarias que cada uno haya trabajado. Para calcular la parte que le corresponde a cada trabajador se sumarán todas las horas ordinarias trabajadas por el total de la plantilla en el año anterior, seguidamente se dividirá el total de la bolsa entre el total de horas, dando como resultado el valor de una hora ordinaria; a cada trabajador le corresponderá el resultado de multiplicar el valor de una hora ordinaria por el total de horas trabajadas por dicho trabajador. La suma de la cantidad que le corresponde al trabajador según su grupo profesional más el resultado individual de la bolsa será el total de la Paga de Ventas a abonar.

### Gratificación ventas año 2009. Pagada 2010



Toneladas x Mil		500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1.000	1.050	1.100	1.150	1.200
Grupo 1	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	194,58	280,18	365,80	451,41	537,03	622,64	708,26	793,87	879,48	965,10	1.050,71	1.136,32	1.221,95	1.307,56	1.373,81
	Nivel 52 (G1-Gestión 2)	178,72	257,35	335,99	414,62	493,25	571,90	650,53	729,16	807,79	886,43	965,06	1.043,70	1.122,33	1.200,97	1.269,56
Grupo 2	Nivel 53 (G2-Gestión 1)	170,20	245,09	319,99	394,88	469,76	544,66	619,55	694,44	769,32	844,22	919,11	994,00	1.068,88	1.143,77	1.209,11
	Nivel 54 (G2-Gestión 2)	159,37	229,49	299,61	369,74	439,84	509,97	580,08	650,20	720,33	790,44	860,56	930,68	1.000,80	1.070,92	1.136,27
	Nivel 56 (G2-Prod-Mantto)	181,05	260,70	340,36	420,03	499,69	579,35	659,01	738,66	818,33	897,98	977,64	1.057,31	1.136,96	1.216,63	1.281,97
	Nivel 57 (G2-Prod-Mantto A)	172,81	248,83	324,86	400,89	476,92	552,97	629,00	705,03	781,06	857,09	933,11	1.009,14	1.085,17	1.161,21	1.227,53
Grupo 3	Nivel 58 (G2-Prod-Mantto B)	169,42	243,96	318,50	393,04	467,58	542,13	616,67	691,21	765,75	840,29	914,82	989,36	1.063,90	1.138,44	1.203,47
	Nivel 59 (G2-Prod-Mantto C)	161,04	231,89	302,75	373,61	444,44	515,30	586,15	657,01	727,87	798,72	869,57	940,43	1.011,26	1.082,12	1.148,16
	Nivel 60 (G2-Prod-Mantto D)	157,87	227,33	296,80	366,28	435,74	505,21	574,66	644,13	713,60	783,06	852,51	921,98	991,44	1.060,91	1.125,65
	Nivel 55 (G3-Gestión 1)	147,14	211,88	276,61	341,35	406,10	470,83	535,56	600,31	665,04	729,79	794,52	859,26	924,01	988,74	1.053,47
	Nivel 61 (G3-Aux. Prod-Mantto)	147,14	211,88	276,61	341,35	406,10	470,83	535,56	600,31	665,04	729,79	794,52	859,26	924,01	988,74	1.053,47
	Nivel 62 (G3-Auxiliar)	110,35	158,91	207,45	256,02	304,58	353,12	401,68	450,23	498,79	547,33	595,89	644,45	693,01	741,56	790,10

Se crea una bolsa, para un reparto posterior, por cada tonelada vendida que supere el 1.200.000 toneladas y hasta un tope de 1.600.00 toneladas a razón de 0,21 euros /tonelada. Obtenida la cifra total, ésta se repartirá entre todos los trabajadores en función de las horas ordinarias que cada uno haya trabajado. Para calcular la parte que le corresponde a cada trabajador se sumarán todas las horas ordinarias trabajadas por el total de la plantilla en el año anterior, seguidamente se dividirá el total de la bolsa entre el total de horas, dando como resultado el valor de una hora ordinaria; a cada trabajador le corresponderá el resultado de multiplicar el valor de una hora ordinaria por el total de horas trabajadas por dicho trabajador. La suma de la cantidad que le corresponde al trabajador según su grupo profesional más el resultado individual de la bolsa será el total de la Paga de Ventas a abonar.

### Gratificación ventas año 2010. Pagada 2011

Toneladas x mil		500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1.000	1.050	1.100	1.150	1.200
Grupo 1	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	196,33	282,71	369,09	455,47	541,87	628,24	714,63	801,02	887,4	973,78	1.060,17	1.146,55	1.232,94	1.319,33	1.386,17
	Nivel 51 (G1-Gestión 2)	180,33	259,67	339,01	418,35	497,69	577,05	656,38	735,72	815,07	894,41	973,75	1.053,09	1.132,43	1.211,78	1.280,99
Grupo 2	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	171,74	247,3	322,87	398,43	473,99	549,56	625,13	700,69	776,25	851,82	927,38	1.002,94	1.078,50	1.154,07	1.219,99
	Nivel 51 (G1-Gestión 2)	160,8	231,55	302,3	373,06	443,8	514,56	585,3	656,05	726,81	797,55	868,3	939,05	1.009,80	1.080,55	1.146,49
	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	182,68	263,04	343,43	423,81	504,18	584,57	664,94	745,31	825,69	906,07	986,44	1.066,82	1.147,19	1.227,58	1.293,51
	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	174,36	251,07	327,78	404,5	481,21	557,94	634,66	711,37	788,09	864,81	941,51	1.018,23	1.094,94	1.171,66	1.238,58

Toneladas x mil		500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1.000	1.050	1.100	1.150	1.200
Grupo 1	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	170,94	246,15	321,36	396,57	471,79	547,01	622,22	697,43	772,64	847,85	923,06	998,27	1.073,48	1.148,69	1.214,30
	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	162,49	233,97	305,47	376,97	448,44	519,94	591,43	662,92	734,42	805,91	877,39	948,89	1.020,37	1.091,86	1.158,49
	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	159,3	229,38	299,47	369,58	439,66	509,75	579,83	649,93	720,02	790,1	860,19	930,28	1.000,36	1.070,46	1.135,78
	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	148,46	213,79	279,1	344,42	409,75	475,07	540,38	605,71	671,03	736,36	801,67	866,99	932,33	997,63	1.062,95
Grupo 3	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	148,46	213,79	279,1	344,42	409,75	475,07	540,38	605,71	671,03	736,36	801,67	866,99	932,33	997,63	1.062,95
	Nivel 51 (G1-Gestión 1)	111,34	160,34	209,32	258,32	307,32	356,3	405,29	454,28	503,28	552,26	601,25	650,25	699,25	748,23	797,21

Se crea una bolsa, para un reparto posterior, por cada tonelada vendida que supere el 1.200.000 toneladas y hasta un tope de 1.600.00 toneladas a razón de 0,21 euros /tonelada. Obtenida la cifra total, ésta se repartirá entre todos los trabajadores en función de las horas ordinarias que cada uno haya trabajado. Para calcular la parte que le corresponde a cada trabajador se sumarán todas las horas ordinarias trabajadas por el total de la plantilla en el año anterior, seguidamente se dividirá el total de la bolsa entre el total de horas, dando como resultado el valor de una hora ordinaria; a cada trabajador le corresponderá el resultado de multiplicar el valor de una hora ordinaria por el total de horas trabajadas por dicho trabajador. La suma de la cantidad que le corresponde al trabajador según su grupo profesional más el resultado individual de la bolsa será el total de la Paga de Ventas a abonar.



## **Anexo 5**

### **Cuadro de definición de Grupos Profesionales**

Los Grupos I y III según la definición recogida en el art. 10.

Grupo II Operarios según la definición recogida en el art. 10 y el desarrollo del cuadro que a continuación se adjunta:

Producción Desempeña todos los puestos de producción y tiene un equipo de trabajo a su cargo.

Mantenimiento Desempeña labores de mantenimiento a Nivel de Oficial de 1.<sup>ª</sup> en una rama y tiene un equipo de trabajo a su cargo o desempeña labores de mantenimiento a nivel de Oficial 1.<sup>ª</sup> en las dos ramas (Mecánica y Eléctrica).

Producción A Desempeña todos los puestos de producción y labores de Mantenimiento a Nivel de Mantenimiento D en una rama.

Mantenimiento A Desempeña labores de mantenimiento a nivel de Oficial 1.<sup>ª</sup> en una rama (Mecánica o Eléctrica) y labores de mantenimiento en la otra rama a Nivel de Mantenimiento D.

Producción B Desempeña todos los puestos de producción y labores básicas de Mantenimiento en una rama.

Mantenimiento B Desempeña labores de mantenimiento a nivel de Oficial 1.<sup>ª</sup> en una rama (Mecánica o Eléctrica).

Producción C Desempeña varios puestos de producción, o un puesto de producción con labores básicas de mantenimiento.

Mantenimiento C Desempeña labores de mantenimiento a nivel de Oficial 2.<sup>ª</sup> en una rama (Mecánica o Eléctrica) y un puesto de producción.

Producción D Desempeña labores en un puesto de producción.

Mantenimiento D Desempeña labores de mantenimiento equivalentes a un Oficial 2.<sup>ª</sup> en una rama (mecánica o eléctrica).

## **Anexo 6**

Se acuerda incluir a los almaceneros en el grupo profesional Grupo 2 Gestión 2, a partir de la firma del presente convenio y a los laborantes del Robolab en el Grupo 2 Gestión 1 a partir del año 2011.

Cuadrante de tres turnos. Año 2010



2010 FEBRERO calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 7, 6, 8, 7, 6, 8.

2010 FEBRERO calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 5, 5, 6, 6, 6, 5, 6, 8.

2010 MARZO calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 7, 6, 6, 6, 7, 6, 6, 6, 8.

2010 ABRIL calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 MAYO calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 JUNIO calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 JULIO calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 AGOSTO calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 SEPTIEMBRE calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 OCTUBRE calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 NOVIEMBRE calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

2010 DICIEMBRE calendar grid with days of the week and dates.

Small grid with numbers 6, 8, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 6, 8.

Cuadrante de dos turnos



		M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J
E N	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	15	A	A	A	C	C	C	B	B	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C
	23	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A

A B C  
22 21 19

		V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	
F E	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	15	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B
	23	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C

A B C  
20 18 20

		S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L
M A	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	15	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A
	23	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B

A B C  
19 22 21

		M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J
A B	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	15	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B
	23	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A

A B C  
21 20 19

		J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S
M A	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	15	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A
	23	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B

A B C  
20 20 22

		D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L
J U	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	15	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C
	23	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A

A B C  
20 21 19

		M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J
J U	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	15	A	A	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	
	23	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	

A B C  
22 19 21

		V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D
A G	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	15	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	
	23	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	

A B C  
19 22 21

		L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M
S E	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	15	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C
	23	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A

A B C  
21 20 19

		Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V
O C	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
	15	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	
	23	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	

A B C  
20 20 22

		S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D
N O	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	15	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C
	23	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A

A B C  
20 21 19

		L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J	V	S	D	L	M	Mi	J
D I	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
	15	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B		
	23	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A		

A B C  
22 19 21