



RESOLUCIÓ, de 15 de febrer de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Portland Valderrivas, SA per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08000542011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Portland Valderrivas, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 d'octubre de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cementos Portland Valderrivas, SA per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08000542011995) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, SA

Preámbulo.

El presente Convenio se ha concertado entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, reconociéndose ambas partes legitimadas y constituidas conforme a lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I **Ámbito – Vigencia – Duración**

Artículo 1. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio es de ámbito de centro de trabajo y afectará a la plantilla de los centros de trabajo de la Empresa sitios en las localidades de Santa Margarida i els Monjos (Barcelona) y Vallcarca (término municipal de Sitges, Barcelona).

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2021.

Artículo 3. *Duración.*

La duración de este Convenio se estipula para los años naturales de 2021, 2022, 2023 y 2024, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2021 y concluyéndolos el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. *Prórroga.*

Este Convenio quedará prorrogado automáticamente, por tácita reconducción, por sucesivos períodos de un año, si ninguna de las partes lo denuncia para su rescisión o revisión, con al menos tres meses de antelación a su vencimiento.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación - Vinculación a la totalidad - Repercusión de las mejoras.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

a) Las condiciones que se fijan en este Convenio sustituirán íntegramente a las que existían o se aplicaban en los respectivos centros, quedando éstas totalmente absorbidas y compensadas con aquéllas.

b) Si durante la vigencia de este Convenio, y como consecuencia de precepto legal o norma obligatoria equivalente, se modificase alguna o algunas de las normas reglamentarias que rigen actualmente para los trabajadores y trabajadoras en general, y para los de las industrias de fabricación de cemento en especial, se compararán globalmente en cómputo anual las nuevas condiciones implantadas y las que en aquel entonces se hallen vigentes en la Empresa, rectificándose éstas en caso de resultar, en conjunto, inferiores a aquéllas.

c) Para establecer la referida comparación, se tendrán en cuenta cada una de las condiciones de la situación existente y la nueva. Si el valor resultara superior con las nuevas normas o condiciones, procederá la revisión de las existentes, en forma que alcance, como mínimo en cómputo anual, dichos valores. En caso contrario, se mantendrá la validez del presente Convenio en la forma pactada.

d) Si como consecuencia de lo previsto en el presente artículo, fuera precisa una revisión en el Convenio antes de su término o denuncia, dicha revisión será realizada por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por cinco representantes del personal que han intervenido en la negociación y cinco representantes de la Empresa, la cual deliberará la forma de la revisión y adoptará el acuerdo por medio de votación, siendo suficiente la mitad más uno de los votos para que exista la mayoría.

En caso de empate que impida decidir sobre uno o varios extremos del acuerdo, serán sometidas las divergencias al órgano competente de la Consellería de Treball de la Generalitat de Catalunya, que resolverá definitivamente, previos los informes que estime pertinente recabar.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad de lo pactado.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible por lo que, en el supuesto de que no fuera aprobada alguna de las cláusulas por la Autoridad Laboral, o fuera declarada nula e ineficaz por sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiendo reconsiderarse nuevamente su contenido.

Artículo 7. *Repercusión de las mejoras.*

Los distintos conceptos retributivos pactados en este Convenio Colectivo quedarán sujetos, en cuanto a su cómputo para la cotización del Régimen General de la Seguridad Social, a lo dispuesto en la legislación vigente.

Por otra parte, tales devengos no se tendrán en cuenta para fijar la cuantía de ningún concepto retributivo, salvo en los supuestos expresamente previstos en este Convenio.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria y Tribunal Laboral de Catalunya

Artículo 8. *Comisión Paritaria y Tribunal Laboral de Catalunya*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se constituye una Comisión Paritaria de este Convenio como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

2. La Comisión estará integrada por cinco vocales de la representación de los trabajadores y otros tantos de la empresarial, y sus acuerdos serán adoptados por mayoría de sus componentes.

3. Las facultades específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación auténtica del Convenio.

b) Ambas partes convienen en someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter colectivo, pudieran surgir como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen (o actúe en la forma reglamentaria prevista, si previamente se ha establecido dicho reglamento), con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Jurisdicción competente.

De no existir acuerdo sobre la materia discutida, podrá acordar el sometimiento de la cuestión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, con arreglo al Reglamento de Funcionamiento de dicho organismo, publicado en el DOGC de 28 de noviembre de 2019. En caso de no existir avenencia en el Tribunal Laboral de Catalunya, quedará expedita la vía para someter la discrepancia ante el orden jurisdiccional competente.

c) Idéntico procedimiento se aplicará en los supuestos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En cualquier caso, las partes comunicarán a la Comisión Paritaria sus conclusiones, acuerdos o desacuerdos, una vez concluido el período de consultas.

d) La Comisión Paritaria se hallará facultada para proponer a la Comisión Negociadora la incorporación al Convenio colectivo de los acuerdos que en el ámbito estatal o autonómico pudieran alcanzarse con carácter de acuerdo marco sustitutorio de la Ordenanza de Trabajo del sector.

e) La Comisión Paritaria vigilará el cumplimiento de lo pactado y, de modo especial, llevará a cabo el seguimiento y control de la aplicación de los incrementos anuales pactados.

4. Las reuniones se celebrarán previa solicitud de una de las partes, efectuada con una antelación mínima de setenta y dos horas, pudiendo asistir a las mismas los asesores y asesoras de las respectivas representaciones, con voz, pero sin voto.

5. Se fija como domicilios de la Comisión los centros de trabajo de Monjos y Vallcarca.

CAPÍTULO IV Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización de turnos rotativos. Contratación y Compromisos de empleo.*

1. Organización de turnos rotativos.

En las fábricas, la empresa mantendrá los turnos rotativos con el fin de cubrir de modo continuado los puestos necesarios para llevar a cabo la producción y hacer posible trabajar las cuarenta horas semanales pactadas en promedio, a tenor de lo previsto en el calendario laboral vigente.

2. Contratación y compromisos de empleo.

Planta de Vallcarca:

Las unidades de producción y funciones que se relacionan más abajo serán cubiertas por personal propio de la empresa, no pudiendo ser, en ningún caso, objeto de contratación externa:

Ayudantes de Turno/ Vigilantes de Maquinaria.
Instrumentistas de Turno.
Personal de Laboratorio.
Operadores de Cuadro Centralizado.

Personal de Báscula.
Personal Administrativo.

Los servicios de Mantenimiento serán prestados por empresas externas especializadas.

Planta de Monjos:

Las unidades de producción y funciones que se relacionan más abajo serán cubiertas por personal propio de la empresa, no pudiendo ser, en ningún caso, objeto de contratación externa:

Palistas de Cantera.
Ayudantes de turno / Vigilantes de Maquinaria.
Palista de fábrica (se mantendrá un puesto de Pala en fábrica).
Instrumentistas.
Operadores de cuadro centralizado.
Ayudantes de instrumentista.
Personal de Ensacadoras.
Personal de Laboratorio.
Mecánicos de turno*
Mecánicos de jornada intensiva*
Engrasador*
Personal de la oficina administrativa.
Personal de Básculas.
Personal de Oficina técnica.
Personal de la Oficina de mantenimiento y producción.

* Siempre que Vallcarca no tenga alguno de los hornos en funcionamiento, respetando el acuerdo de plantilla única suscrito el 13/12/2012.

El servicio de limpieza con máquinas barredoras y aspiradoras se llevará a cabo mediante la contratación de empresas externas especializadas, siendo destinado el personal de la planta que hasta la fecha haya desempeñado aquellas funciones, a otras de mayor profesionalización, y en todo caso, respetándoles las condiciones retributivas que venían percibiendo en su totalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que la Empresa llevase a cabo una reducción de plantilla mediante la amortización y extinción de contratos de sus trabajadores, el servicio de limpieza con máquina aspiradora y barredora volverá a realizarse con personal propio.

3. Composición puestos y equipos.

Cada puesto de trabajo de turno rotativo estará cubierto por cinco personas.

Artículo 10. *Jornada.*

1. La jornada laboral será de 40 horas semanales de promedio para todo el personal. La jornada en cómputo anual será de 1.760 horas de trabajo.

2. Con el objeto de cumplir la jornada anual convenida, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los calendarios anuales del personal semanal y mensual que trabaje a turnos se adaptarán a las jornadas de presencia necesarias para el cumplimiento de la jornada anual establecida en el punto 1 de este artículo.

- Al personal mensual que no trabaja a turnos, se le deducirán las jornadas de presencia necesarias para no superar la jornada anual, que se aplicarán, en cuanto a 8 horas y las horas restantes en jornadas completas a convenir con el responsable del Departamento al que pertenezca. En caso de desacuerdo, la Dirección aplicará la reducción de horas sobrantes durante el último trimestre del año.

3. El personal de la oficina de administración y comercial, oficina de mantenimiento/producción trabajarán en horario de jornada intensiva de 7:00 a 15:00 horas.

4. Por razones organizativas y de producción, los departamentos de expediciones, mecánicos y personal de ensacado, así como aquel ya informado por la Dirección de Fábrica, cuyo horario está fijado y no permite flexibilidad, no podrán disfrutar de jornada flexible dentro de su horario de trabajo.

5. La jornada intensiva y la jornada flexible están condicionadas a la salvaguarda que garantice la disponibilidad de los trabajadores para los turnos de tarde y noche si las necesidades lo requieren por razones organizativas o de producción de forma temporal. Cualquier modificación de la jornada intensiva deberá tratarse en la Comisión Paritaria.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que, al principio de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, todo el personal, excepto los operadores de cuadro, podrán abandonar su puesto quince minutos antes para lavarse.

7. Al personal que trabaja ocho horas continuadas se le concede media hora para el bocadillo, y se mantiene en la Planta de Monjos una hora por la noche, sin que la ausencia del lugar de trabajo pueda exceder del tiempo indicado.

8. Al personal que, a juicio de la empresa, no pueda abandonar su puesto de trabajo, se le abonará el tiempo correspondiente para el descanso y lo percibido por tal concepto se denominará "Prima de Permanencia" y se calculará como si de tiempo extra se tratara.

9. A partir año 2022, el personal afectado por el presente Convenio podrá disfrutar de dieciséis horas anuales de libre disposición, que no podrán acumularse al período de vacaciones. En 2024, las horas de libre disposición se incrementarán en ocho horas adicionales. Las horas de libre disposición se consolidarán como reducción de la jornada de trabajo efectiva más allá de la vigencia del convenio.

10. Las condiciones de uso y disfrute de las horas de libre disposición han quedado fijadas en un reglamento externo.

11. Se ampliarán en un día los permisos retribuidos establecidos en el Art. 37.3, apartados b) y c), del Estatuto de los Trabajadores para los siguientes supuestos:

a) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La fecha de disfrute del permiso se podrá elegir mientras dure el hecho causante.

b) Traslado del domicilio habitual.

12. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y las trabajadoras que se rigen por el presente convenio podrán acogerse a las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contempladas en el Art. 6.6 del II Plan de Igualdad del Grupo Cementos Portland Valderrivas, aprobado en cumplimiento del art. 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

Artículo 11. *Horario flexible.*

Se mantendrá el horario flexible para el personal de la oficina de administración y comercial, oficina de mantenimiento y producción. Otros departamentos, como los mencionados en el Art. 10.4, no podrán disfrutar de flexibilidad horaria por razones productivas y de organización.

La flexibilidad horaria será controlada por el reloj de presencia, que comenzará a las 7 horas y finalizará a las 15 horas, con media hora de flexibilidad a la entrada y la salida, y se regirá por el Reglamento de horario flexible que figura en el Anexo II.

Todos aquellos empleados adscritos a un departamento sin flexibilidad horaria verán desactivada esta opción en su panel de fichaje y control horario, estando obligados a cumplir el horario establecido en su puesto de trabajo.

El horario flexible no supondrá alteración alguna de los horarios del servicio de transporte contemplado en el art. 24 de este Convenio.

Artículo 12. *Fiestas.*

Se mantienen catorce días festivos, dos de los cuales corresponderán a fiestas locales, que estarán señaladas por los Municipios correspondientes, siendo fijados los doce restantes por la Generalitat de Catalunya.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días festivos a todos los efectos, incluido el personal de todos los turnos.

Artículo 13. *Horas disponibilidad miembros del Comité.*

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un máximo de 25 horas mensuales para la realización de los cometidos propios de su condición de representantes de los trabajadores. Podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité de Empresa las horas del resto de miembros, sin que se rebase, en ningún caso, el tope máximo global de horas a que tienen derecho la totalidad de los representantes de ambos centros de trabajo.

Cuando un miembro del Comité de Empresa, encontrándose en su día de descanso o vacaciones, hubiera de efectuar alguna gestión propia de su cargo, en caso de accidente, el mismo se considerará laboral. Para ello, será requisito indispensable que el trabajador en cuestión haya comunicado por escrito a la empresa la circunstancia de tener que cumplir con una gestión a la que esté obligado por su condición de miembro del Comité.

CAPÍTULO V. **Clasificación profesional – grupos profesionales.**

Artículo 14. *Clasificación Profesional.*

El personal sujeto al presente convenio colectivo queda clasificado en los 6 Grupos Profesionales que se definen a continuación, con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con especial consideración a las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación.

Todo el personal de las fábricas de Monjos y Vallcarca quedará adscrito a un determinado Grupo Profesional.

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

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

- Conocimientos - Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Iniciativa - Se deberá valorar el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

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

- Responsabilidad - Se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

- Mando - Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

- El grado de supervisión y gestión de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que ejerce el mando.

- Complejidad - La valoración del presente aspecto estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

Grupo 1.

Formación mínima. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia de al menos 4 años suficientemente consolidada en el ejercicio de su sector profesional, sin perjuicio de lo establecido en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Se encuadran dentro del Grupo Profesional 1 todos aquellos puestos que comprendan las responsabilidades principales que se indican a continuación y cualquier otra de naturaleza análoga:

- Organización y supervisión de las tareas y procesos complejos según normas generales recibidas de un mando superior, con el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores.
- Supervisión y dirección de parte de un proceso o grupo de servicios.
- Tareas técnicas con alto grado de complejidad y cualificación, a desarrollar según normas generales recibidas de un mando superior.

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

Grupo 2.

Formación Mínima: Técnico Superior con al menos 2 años de experiencia o Técnico Medio con al menos 4 años de experiencia, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, sin perjuicio de lo establecido en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El presente grupo comprende las actividades que se indican a continuación o cualquier otra de naturaleza análoga:

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

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

Grupo 3.

Formación Mínima: Técnico Superior sin experiencia o Medio con al menos 2 años de experiencia, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, sin perjuicio de lo establecido en el art. 39.2 del Estatuto de los trabajadores.

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

El presente grupo comprende las actividades que se indican a continuación o cualquier otra de naturaleza análoga:

- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, llevando a cabo la ejecución de las soluciones técnicas necesarias en cada caso, según instrucciones facilitadas por un mando superior y procediendo a su correspondiente documentación.
- Ejecutar los diferentes procesos del Grupo que sin estar relacionados con la producción directamente, tienen incidencia en la correcta gestión de la empresa. Todo ello con capacitación para la resolución de incidencias, en el marco de unas instrucciones generales.
- Controlar el funcionamiento continuo y coordinado del proceso productivo.
- Tareas relacionadas con la investigación y el control de calidad de los productos de acuerdo con las especificaciones legales.
- Ejecutar los procesos administrativos complejos del área de dependencia, aplicando las normas y procedimientos definidos, elaborando la documentación necesaria con el fin de dar cumplimiento a los procesos en los que colabora.
- Tareas de electrónica y/o automatización, con capacitación suficiente para resolver todas las incidencias.
- Analizar y prevenir las potenciales averías, utilizando tecnología específica de mantenimiento predictivo.

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

Grupo 4.

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

Se incluyen en este Grupo Profesional 4 todas aquellas actividades relacionadas con el proceso productivo o mantenimiento o gestión de la empresa que requieren grado medio de autonomía y dentro de un marco de instrucciones precisas.

Quedan comprendidas en este grupo las actividades que se indican a continuación y cualquier otra de naturaleza análoga:

- Tareas técnicas, de mantenimiento, producción, administrativas, de expedición, de organización o de laboratorio de ejecución práctica, o cualesquiera otras similares requeridas, desarrolladas

con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad, bajo la supervisión directa de un mando superior.

- Trabajos de delineación siguiendo instrucciones detalladas.
- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o terminales al efecto de movimiento diario.
- Control y/o revisión de las instalaciones para el buen funcionamiento del proceso productivo, reparar averías en las mismas y analizar las causas para proponer acciones que eviten su repetición.
- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga o arrastre.

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

Grupo 5.

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

Se incluyen en de este Grupo Profesional 5 todos aquellos puestos, que se ejecutan con un alto grado de dependencia, con instrucciones muy específicas de profesionales con más alta cualificación, y que puedan necesitar un periodo de adaptación. Quedan comprendidas en este grupo las actividades que se indican a continuación y cualquier otra de naturaleza análoga:

- Trabajos administrativos, almacén, laboratorio, sencillos y rutinarios para los que no se requieren cualificación.
- Conducción de máquinas no pesadas.
- Tareas elementales de producción, ensacado y mantenimiento.
- Tareas manuales, y de carga y descarga.

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

Grupo 6.

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

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

- Trabajos de limpieza industrial o de edificios para los que no se requieren cualificación.
- Tareas de aprendizaje de producción y mantenimiento.

14.2 Tabla de encuadramiento y correspondencia con puestos de trabajo y grupos profesionales acordados en los centros de trabajo de Monjos y Vallcarca

Grupo profesional	Puestos de trabajo
Grupo 1	Jefe de mantenimiento eléctrico
	Jefe de mantenimiento mecánico
	Jefe de fabricación
	Jefe de mantenimiento predictivo
	Jefe de servicios generales y de expediciones
Grupo 2	Técnico/a informática B
	Ingeniero de proceso Comercial
	Técnico/a auditoría interna
	Técnico/a de prevención
	Técnico/a medioambiente

	Jefe de almacén
	Jefe de laboratorio Jefe de taller eléctrico
	Jefe de taller mecánico
	Jefe de turno
Grupo 3	Gestor A (Compras, Comercial, RRHH y Administración)
	Técnicos de sala de control
	Técnicos OMP
	Técnicos de automatización / instrumentistas
	Técnico de laboratorio A - Analistas
	Encargado expedición
Grupo 4	Encargado SSGG fabrica
	Gestor B (Compras, Comercial, RRHH y Administración, OMP)
	Basculistas
	Técnico en laboratorio B
	Conductor maquinaria pesada
Grupo 5	Eléctrico A
	Mecánico A
	Gestor C (Compras, Comercial, RRHH y Administración)
	Conductor maquinaria ligera
	Mecánico B
	Eléctrico B
	Almacenero
Técnicos laboratorio C – Laborantes / Ensayadores	
GRUPO 6	Operario de expediciones
	Vigilantes de proceso
	Limpieza de fábrica
	Brigada

CAPÍTULO VI
Condiciones económicas.

Artículo 15. *Conceptos salariales.*

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

15.1 Salario de Grupo.

15.2 Complementos Personales: Complemento por Antigüedad y Complemento "Ad Personam".

15.3 Complementos de Puesto de Trabajo: Plus Retén, Pluses de Turno, Prima de Navidad y Prima de Festivos.

15.4 Complementos de Calidad o cantidad: Horas Extraordinarias, Prima de carga y transporte de Cantera y Prima de Permanencia.

15.5 Complementos de vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de abril, verano, octubre y Navidad.

15.6 Gratificación extraordinaria "Paga Lineal" en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 16. *Salario de Grupo.*

1. Tendrá la consideración de Salario de Grupo la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra. La cuantía anual de este concepto durante la vigencia del Convenio será la que se especifica en la siguiente tabla.

Grupos	01/01/2021 - 31/12/2021	01/01/2022 - 31/12/2023	01/01/2024 - 31/12/2024
--------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

Grupo 1	29.601,60	33.203,20	36.804,70
Grupo 2	27.768,30	31.036,60	34.305,00
Grupo 3	25.112,30	27.184,60	29.257,00
Grupo 4	23.048,00	24.536,00	26.024,00
Grupo 5	21.660,00	23.240,00	24.820,00
Grupo 6	20.300,00*	20.909,00	21.327,18

Dichas cantidades se repartirán entre 16 pagas.

El Salario Grupo 6 se actualiza en 2021 respetando el salario mínimo sectorial fijado para 2021 en el VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero (Art. 28) firmado en 2022 por todas las partes.

2. Todo el personal que se rige por este Convenio percibirá una "paga lineal" por importe de 1.276 euros anuales. Esta "paga lineal" se abonará de forma fraccionada, en 4 pagos trimestrales iguales, que se harán efectivos en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio.

3. En el mes de junio de 2022, se abonará la "paga lineal" correspondiente al año 2021, más los dos primeros trimestres de la paga de 2022.

4. A la finalización de la vigencia de este Convenio, el importe de dicha "paga lineal" se incorporará a la bolsa del plan de pensiones, salvo la percibida por el personal que devenga el "Complemento Ad Personam", que la consolidará como parte de su complemento personal.

5. En los años 2022, 2023 y 2024, el 0,5 % de incremento de la masa total de cada año se aplicará a los siguientes conceptos: Plan de pensiones, pluses de turno PT3 y PT4 y becas. Dichos incrementos, serán consolidables, se distribuirán del siguiente modo:

- 2022: Becas y Plan de Pensiones.
- 2023 y 2024: Becas e incrementos de pluses de turno PT3 y PT4.
- A partir de 2025: El importe de la "paga lineal" percibida por los trabajadores que no devengan el complemento "Ad Personam" se incorporará a la bolsa de Pensiones.

Artículo 17. Complementos personales.

Tienen la consideración de complementos personales el complemento de antigüedad y el complemento "Ad Personam" establecido en el presente Convenio, que individualmente vengán respetándose.

17.1. Complemento de Antigüedad.

El complemento de antigüedad lo devengará y percibirá todo el personal afecto a este convenio que hubiera ingresado antes del 1 de enero de 2016, según su antigüedad y los porcentajes de la siguiente tabla:

Tabla de antigüedades:

Años de antigüedad efectiva en la empresa	Porcentaje a aplicar
2	5%
4	10%
9	17%
14	24%
15	25%
19	31%
20	40%
25 o más	60%

A partir del año 2022, la base para el cálculo de la antigüedad será la que se establece para cada grupo profesional y anualidad en la siguiente tabla:

Grupo de cotización	2021	2022	2023	2024	
Grupo 1	1.009,91	1.040,21	1.061,01	1.082,23	12 meses más pagas de verano y Navidad
Grupo 2	837,87	863,00	880,27	897,87	12 meses más pagas de verano y Navidad
Grupo 3	728,76	750,62	765,63	780,94	12 meses más pagas de verano y Navidad
Grupos 4, 5, 6 y 7	723,18	744,88	759,78	774,97	12 meses más pagas de verano y Navidad
Grupos 8, 9 y 10	20,67	21,29	21,72	22,15	425 días anuales (365 + 30 días Verano + 30 días Navidad)

La cantidad resultante anual se dividirá en 14 pagas, abonándose en las pagas de verano y Navidad, según se especifica en el cuadro anterior.

17.2. Complemento "Ad Personam".

1. Los trabajadores y trabajadoras que, con anterioridad a la firma de este Convenio, vinieran percibiendo el denominado "Complemento Ad Personam", continuarán devengándolo en los mismos términos y condiciones.

2. Los incrementos salariales del personal que devenga el "Complemento Ad Personam" se limitarán a los porcentajes anuales que se indican a continuación:

Año 2022: 3%

Año 2023: 2%

Año 2024: 2%

3. Los referidos incrementos anuales serán aplicables a todos los conceptos salariales, incluida la "paga lineal", con excepción de los complementos de puesto de trabajo, cuyos importes se incrementarán anualmente para la totalidad de la plantilla, conforme a previsto en el Artículo 18 del Convenio.

4. El personal que devenga "Complemento Ad Personam" consolidará los referidos incrementos anuales reseñados en el punto 2.

5. A la finalización de la vigencia de este Convenio, los trabajadores que devenguen el "Complemento Ad Personam", consolidarán el importe de la "paga lineal", que se integrará como parte de su complemento personal.

6. Como excepción a lo previsto en el Art. 16, in fine, se consolidará el 0,5% del incremento de la masa salarial destinado a Plan de Pensiones, PT3, PT4 y becas, calculado únicamente sobre las retribuciones percibidas por el personal que devenga el Complemento "Ad Personam".

7. En el supuesto de que, una vez finalizada la vigencia de este Convenio, el IPC Medio acumulado desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024 excediese el 11%, se aplicará a partir del 1 de enero de 2025 una revisión técnica al alza sobre todos los conceptos salariales, que en ningún caso excederá el 14%.

8. Dado que las tablas salariales del Art. 16 contemplan unos incrementos superiores al citado 14%, la revisión salarial prevista en el apartado anterior se aplicaría únicamente el personal que percibe el "Complemento Ad Personam", sobre todos los conceptos salariales devengados. En el supuesto de que procediese esta revisión, no dará lugar al pago de atrasos.

El importe de los complementos "Ad Personam" sobre compensación y absorción de estos complementos, no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que, en el futuro, pudieran establecerse con carácter general a través de convenio o acuerdo colectivo y, además, serán revalorizables en la medida que se pacte.

Artículo 18. Complementos de puesto de trabajo.

Integran los complementos de puesto de trabajo el Plus Retén, los pluses de turno Plus Turno 4 y Plus Turno 3, la Prima de Navidad y la Prima de Festivos.

18.1. Plus de Retén (Turnos).

Por este concepto la Empresa abonará al personal de mantenimiento la cantidad semanal de 24,47 euros en 2021, 25,20 euros en 2022, 25,71 euros en 2023 y 26,22 euros en 2024, con el compromiso formal por parte del trabajador de atender las reparaciones necesarias, fuera de su jornada de trabajo. Asimismo, se abonará el plus de retén, en la cuantía expresada, al personal de producción, laboratorio y báscula de expediciones, con el compromiso de atender las suplencias necesarias fuera de su jornada de trabajo, cuando sea necesario llamarle, respetando, en todo caso, el tiempo de descanso semanal mínimo legal. Dicho importe se percibirá siempre que se sea susceptible de hacer sustituciones.

18.2. Pluses de Turno.

18.2.1 Plus de Turno 4 (PT4) Monjos y Vallcarca.

El personal asignado a turno rotativo de mañana, tarde y noche de lunes a domingo, ambos inclusive, percibirá por jornada efectivamente trabajada los importes que se establecen en la siguiente tabla:

Grupo profesional	2021	2022	2023	2024
Grupo 1	29,63	30,52	31,13	31,75
Grupo 2	28,83	29,69	30,28	30,89
Grupo 3	28,36	29,21	29,79	30,39
Grupo 4	27,23	28,05	28,61	29,18
Grupo 5	27,16	27,97	28,53	29,10
Grupo 6	26,30	27,09	27,63	28,18

El importe diario anterior incorpora la parte de las vacaciones anuales y la nocturnidad.

18.2.2 Plus de Turno 3 (PT3).

Percibirán el importe de 16,00 euros en 2021, 16,48 euros en 2022, 16,80 euros en 2023 y 17,14 euros en 2024 por jornada efectivamente trabajada todos aquellos empleados que trabajen en turnos rotativos de mañana y tarde de lunes a domingos, ambos incluidos. Este importe lleva incorporada la parte de vacaciones anuales. El percibo de este plus será incompatible con el PT4.

18.2.3 Trabajo el día de Navidad. Prima de Navidad.

Al personal que trabaje en los turnos de mañana, tarde y noche del día de Navidad se le abonará la cantidad de 130,22 euros en 2021, 134,12 euros en 2022, 136,80 euros en 2023 y 139,54 euros en 2024.

18.2.4 Prima de Festivos.

El personal incorporado a partir del 1 enero de 2016 para prestar servicios de lunes a viernes en horarios de mañana y tarde, percibirá una prima de 43,41 euros en 2021, 44,71 euros en 2022, 45,60 euros en 2023 y de 46,52 euros en 2024 por cada sábado, domingo o día festivo trabajado.

Esta prima será incompatible con el percibo de las cantidades especificadas en los puntos anteriores del presente artículo.

Tendrán la consideración de festivos, a los efectos del cobro de esta prima, los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 19. *Complementos de Calidad o Cantidad.*

Tendrán esta consideración las Horas Extraordinarias, Prima de carga y transporte de Cantera y la Prima de Permanencia.

Artículo 19.1. Horas Extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias se calculará con arreglo al Estatuto de los Trabajadores, con el recargo del 75% para todas las horas extraordinarias realizadas, tanto en días laborables como domingos o festivos.

Artículo 19.2. Prima de carga y transporte de Cantera.

La prima para los palistas de la cantera de Monjos seguirá el escalado del Anexo I.

Artículo 19.3. Prima de permanencia.

De acuerdo con lo especificado en el segundo párrafo del apartado 5 del artículo 10 de este Convenio sobre Jornada, el precio de la prima de permanencia se calculará de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.7 de este Convenio.

Artículo 20. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Gratificaciones extraordinarias:

Los salarios de Grupo, más el complemento "Ad Personam" y el de antigüedad en su caso, anualmente considerados todos ellos, se devengarán en las 12 mensualidades más cuatro pagas extraordinarias anuales de abril, verano, octubre y Navidad, que se abonarán según los criterios establecidos a continuación para cada una de ellas.

20.1. Paga de abril, que se devengará desde el 1 de enero hasta 31 de diciembre del propio año y se abonará a razón de 1/16ª parte del Salario de Grupo anual, más 1/16ª parte del complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará en la 1ª quincena de abril.

20.2. Paga de verano, que se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del propio año y se abonará a razón de 1/16ª de salario anual de Grupo, más 1/14ª parte del complemento por antigüedad anual, más 1/16ª parte del complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará la primera decena de Julio.

20.3. Paga de octubre, que se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y se abonará a razón 1/16ª parte de Salario de Grupo anual, más 1/16ª parte del complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará en la 1ª quincena de octubre.

20.4. Paga de Navidad, que se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre y se abonará a razón de 1/16ª parte del salario de Grupo anual, más 1/14ª parte del complemento por antigüedad anual y 1/16ª parte del complemento "Ad Personam" anual. Su pago se realizará la primera decena de diciembre.

Artículo 21. *Vacaciones.*

a) Las vacaciones tendrán una duración de 25 días laborables.

b) Las vacaciones se retribuirán con el Salario de Grupo, el Plus Retén, la Antigüedad y el complemento "Ad Personam" que corresponda.

c) Los trabajadores de cantera, en su periodo vacacional, percibirán la media de las primas de los tres meses anteriores a la realización de las vacaciones.

d) El disfrute de las vacaciones procurará hacerse compatible con las necesidades del servicio, según criterio organizativo de la empresa.

Artículo 22. *Confección de las nóminas y percepción salarial.*

En todos los centros de trabajo la nómina se confeccionará por meses naturales, respecto a los conceptos fijos, y del día 16 de un mes al día 15 del mes siguiente, respecto a los siguientes conceptos variables:

- Prima Cantera.
- Prima de Permanencia.
- Plus Turno 4.
- Plus Turno 3.
- Prima de Navidad.
- Prima día festivo turno lunes a viernes.
- Primas de 24 y 31 de diciembre.

La liquidación de las retribuciones se hará el último día natural de cada mes.

Los anticipos a cuenta de la retribución mensual que excepcionalmente pueda precisar un trabajador se regularán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La empresa estudiará la posibilidad del prorrateo de las pagas en el caso de que sea solicitado por cualquier trabajador o trabajadora.

La retribución a la totalidad del personal de la empresa se efectuará mediante transferencia a través de una Caja de Ahorros o Banco. Cualquier cambio de entidad deberá comunicarse con suficiente antelación.

CAPÍTULO VII **Acción social**

Artículo 23. *Préstamo para adquisición o mejora de vivienda y compra de vehículo*

La empresa facilitará préstamos para adquisición de primera vivienda o vivienda habitual a su personal en activo hasta la cuantía de 17.200 euros cada uno de ellos, sin devengo de interés y a devolver en ocho años, en plazos mensuales sucesivos de igual cuantía. Si el beneficiario de dicho préstamo acordase con el vendedor de la vivienda la firma de un contrato de arras, la Empresa le hará efectivo el importe del préstamo a la firma de dichas arras, a condición de que la escritura de compraventa se firme en el plazo máximo de tres meses, salvo causa justificada. Caso contrario, deberá reintegrarlo a la Empresa transcurrido el citado plazo.

La empresa facilitará préstamos para mejoras de vivienda hasta la cuantía de 10.100 euros cada uno de ellos, sin devengo de interés y a devolver en cuatro años, en plazos mensuales sucesivos de igual cuantía.

Asimismo, la Empresa facilitará préstamos para la adquisición de vehículo, por importe de 5.000 euros, que se incrementarán a 8.000 euros en el caso de automóvil eléctrico o híbrido. Tales préstamos no devengarán intereses y deberán reintegrarse en cuatro años.

Será incompatible la percepción simultánea de más de uno de los citados préstamos, para cuya concesión se consultará mensualmente al Comité de Empresa.

Estos préstamos podrán ser solicitados por los trabajadores y trabajadoras con antigüedad mínima de un año en la empresa.

Para acceder a dichos préstamos será preceptivo el suscribir una póliza de seguro de vida por el importe de la suma a percibir, siendo a cargo del prestatario el importe de la prima. Todo lo que antecede entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Los empleados mayores de 60 años que soliciten un préstamo deberán devolver el mismo a razón de una cantidad mensual tal que, al cumplir los 64 años o al producirse la jubilación, hayan devuelto la totalidad de la deuda.

El empleado tendrá la opción de solicitar la parte proporcional correspondiente del importe del préstamo, en función de los años que le falten para alcanzar la jubilación.

El Fondo de los préstamos no podrá rebasar para el caso de adquisición y de mejoras de vivienda y vehículo, conjuntamente, la cifra total de 379.000 euros.

Los criterios de solicitud, condiciones, tramitación y concesión de los préstamos estarán a disposición de los empleados previa petición y forman parte de un reglamento desarrollado en colaboración con la Comisión Paritaria.

Artículo 24. *Transporte.*

Se establece una única línea de transporte Vilafranca-Monjos para los trabajadores adscritos al turno rotativo. Podrán hacer uso de este servicio los trabajadores que vienen utilizándolo en la actualidad, y aquellos otros que lo deseen siempre que dicho servicio no supere el número de 8 plazas por turno.

Artículo 25. *Muerte, Invalidez o Jubilación.*

Artículo 25.1. Seguro de vida.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de vida con una entidad aseguradora que cubra las siguientes contingencias y capitales a la fecha de firma de este convenio (2022):

1. Fallecimiento o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del partícipe: 13.619,63 euros.
2. Garantía complementaria* (al punto 1.) por fallecimiento por accidente: 12.519,86 euros.
3. Garantía complementaria (a puntos 1. y 2.) por fallecimiento en accidente de circulación: 13.069,75 euros.
4. Garantía complementaria en caso de fallecimiento consistente en un 2% del capital asegurado en el punto 1 por cada año completo que le falte a cada hijo huérfano del asegurado hasta alcanzar la edad de 18 años.

Los puntos 2 y 3 son complementarios respectivamente del punto 1 y los capitales asegurados se suman si se dan las condiciones complementarias de manera conjunta en el mismo hecho.

Los capitales de los puntos 1 a 3 corresponden al año 2022, siendo revisados automáticamente cada año e incrementándose con efecto de 1 de enero en un porcentaje equivalente al 50% del IPC nacional del año anterior.

La revalorización se aplicará sobre la cuantía que haya alcanzado cada capital en el año anterior. En el supuesto de que la evolución del IPC fuera decreciente, se mantendrá sin reducción los valores alcanzados por los capitales en el año anterior.

Artículo 25.2. *Plan de pensiones.*

Los años 2022, 2023 y 2024, la empresa destinará 120 EUR anuales en aportaciones mensuales de 10 EUR procedentes de un fondo anual de 14.880 EUR a todos los empleados regidos por este convenio de cuyo salario sale la aportación al plan de pensiones.

A partir del 1.1.2025 el importe de la paga generada en 2021 de los empleados con alta en la empresa anterior a 1.1.2016 se incorporará y se consolidará en el complemento "Ad Personam" de cada uno de ellos.

Asimismo, el importe de dicha paga para los empleados con alta en la empresa posterior a 1/1/2016 se sumará al fondo del plan de pensiones cuyo montante, en 2025, ascenderá de los 14.880 EUR de los años 2022, 2023 y 2024 al incluir la totalidad del importe de la llamada "paga lineal Monjos" de los trabajadores con alta posterior al 1/01/2016, según lo recogido en el punto 4c del acuerdo del 5.05.2022.

El régimen de aportaciones de las personas trabajadoras y empresa para los centros de trabajo de Monjos y Vallcarca se recogerá en un reglamento propio desarrollado a partir del acuerdo del 5 de mayo de 2022 entre las partes.

Artículo 26. *Clases pasivas.*

No se aplicará actualización alguna durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

Artículo 27. *Complemento a enfermos y accidentados.*

En las situaciones de Incapacidad Temporal (IT) derivadas de enfermedad y accidente de trabajo, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario real, desde el primer día de situación de IT y hasta su finalización. Se entenderá como salario real la totalidad de las percepciones del empleado.

La empresa siempre podrá verificar a través del servicio médico pertinente la situación clínica del paciente, a los efectos, en su caso, de suprimir la prestación complementaria.

El Comité de Empresa se compromete a evitar, por todos los medios a su alcance, que aumente el absentismo laboral de la empresa.

Si la Seguridad Social modificase en el futuro la cuantía de las prestaciones por Incapacidad Temporal en vigor, ello no supondrá una mayor aportación por parte de la empresa de la que viene satisfaciendo en la actualidad.

Artículo 28. *Ayuda por hijos discapacitados.*

Se instituye una ayuda destinada a los trabajadores que tengan hijos con discapacidad de carácter permanente y absoluta que les impida desempeñar cualquier tipo de trabajo.

La ayuda consistirá en una asignación mensual por cada hijo discapacitado que se halle a cargo del trabajador, por importe de 142,10 euros en 2021, 146,36 euros en 2022, 149,29 euros en 2023 y 152,27 euros en 2024.

El grado de discapacidad será determinado por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ICAS o de la Mutua Patronal de accidentes de trabajo que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la empresa.

Dicha ayuda sólo será concedida a empleados "de alta" en la empresa.

Artículo 29. *Prendas de trabajo.*

La empresa entregará al personal de Producción y Mantenimiento de las dos fábricas, dos pantalones, una cazadora, una prenda de abrigo y dos camisas al año; al resto del personal de las fábricas le será entregado dos chaquetas y dos camisas.

Artículo 30. *Lotes de Navidad.*

La Empresa entregará a todo su personal y dentro del mes de diciembre, un obsequio de productos alimenticios para celebrar las fiestas de Navidad, según consta en el Anexo IV.

Artículo 31. *Normas complementarias.*

Las estipulaciones de tipo social establecidas tienen el carácter de complementarias de la Seguridad Social, por lo que, cualquier variación que en esta materia se introduzca por parte de los órganos rectores de la Seguridad Social dejará sin efecto lo establecido.

Artículo 32. *Salario Mínimo Interprofesional.*

Las retribuciones pactadas superan sobradamente en cómputo anual y global a las derivadas de la estricta aplicación del Salario Mínimo Interprofesional vigente, aun cuando algún concepto específico e individualmente considerado pueda resultar cuantitativamente inferior, por lo que, en aplicación de la normativa vigente en cada momento, se entenderán tácita y automáticamente compensados, en cómputo anual, tales conceptos, manteniéndose en su cuantía convenida.

Artículo 33. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el VI Acuerdo Estatal Sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero, el Estatuto de los Trabajadores y, en general, la restante normativa legal reguladora de las relaciones de trabajo.

Artículo 34. *Reglamento BECAS.*

La empresa establece un sistema de becas para sufragar los gastos de enseñanza de los hijos e hijas de las personas trabajadoras de sus fábricas de Monjos y Vallcarca cuyo reglamento se encuentra incluido en el Anexo III del presente convenio.

La empresa incrementará un 20% el fondo de becas con un máximo de 3.000 euros por año.

Artículo 35. *Plan de Igualdad*

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, el 8 de julio de 2022 se aprobó II Plan de Igualdad del Grupo Cementos Portland Valderrivas, que fue depositado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con el N.º 010864.

ANEXO I.

PRIMAS DE CARGA Y TRANSPORTES EN LA CANTERA DE MONJOS 2021-2024

1. Las primas de cantera serán calculadas por el Jefe de Cantera a razón 3.4948 EUR/hora en 2021, 3,5894 EUR en 2022, 3,6612 EUR en 2023 y 3,7344 EUR para 2024.
2. Las primas respetarán las condiciones que se vienen disfrutando, pero en caso de apreciarse una disminución del rendimiento de las palas no justificado o que dé lugar a un indicio de fraude o bajo rendimiento durante las horas de trabajo, este cálculo se someterá a análisis y la prima para el trabajador afectado quedará temporalmente suspendida.

ANEXO II.

REGLAMENTO HORARIO FLEXIBLE.

1. *Ámbito de aplicación.*

Se mantiene el horario flexible para todo el personal de la oficina de administración y comercial, oficina de mantenimiento y producción tal y como se detalla en el Art. 10.4

2. *Desviaciones.*

El horario flexible permite a cada empleado fijar por sí mismo el comienzo y fin de su jornada de trabajo, dentro de los límites flexibles fijados en el Artículo 11 del Convenio.

Únicamente está obligado todo el personal a permanecer en su puesto de trabajo durante los períodos de tiempo establecidos, y alcanzar, dentro de cada ciclo de dos semanas las horas totales pactadas.

3. Operativa práctica.

Cada empleado, al empezar el trabajo por la mañana o por la tarde, deberá fichar en el reloj de control de jornada. El reloj da la conformidad mediante señal sonora y luminosa. A la salida al mediodía o por la tarde se volverá a marcar.

Las faltas de puntualidad dentro del tiempo obligado se controlarán y serán objeto de la sanción correspondiente de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y del régimen establecido en el VI Acuerdo Estatal sobre materias concretas del sector cementero y cobertura de vacíos o sus ulteriores modificaciones.

Al empleado que al salir del trabajo se olvidase de marcar en el reloj, se le computará como tiempo trabajado hasta el final del tiempo obligado.

4. Ausencias y permisos.

El personal no podrá efectuar salidas exteriores sin la autorización del Jefe de Departamento correspondiente. Las ausencias se controlarán mediante Hojas de Incidencia, según la operativa siguiente:

a) Salidas exteriores por motivo de trabajo.

En el caso de salidas exteriores por motivos de trabajo, el empleado deberá marcar acumulándose el tiempo trabajado en el exterior a través de Hojas de Incidencias. Si se trata de una gestión breve en la que exista seguridad de que el empleado regresará a su trabajo antes de la hora de cierre, podrá dejar de marcar.

b) Ausencias justificadas por el Estatuto de los trabajadores (Art. 37).

Las ausencias al trabajo originadas por enfermedad o motivos familiares graves debidamente justificados darán lugar por cada día de ausencia a la acumulación del tiempo correspondiente a una jornada efectiva de trabajo. El tiempo empleado en deberes de carácter público, se computará como trabajado.

c) Ausencias por motivos particulares.

Las ausencias por motivos particulares no contemplados en el Estatuto de los Trabajadores serán permitidas, sólo en casos extraordinarios, por el jefe del departamento, que comprobará la marcha del trabajo del empleado y la situación de su contador. Estas ausencias no darán lugar a acumulación de tiempo.

Varios.

Cuando en un Departamento existan necesidades excepcionales que requieran un tiempo adicional, el tiempo utilizado se compensará mediante acuerdos con el Jefe o Jefa de Departamento, quien llevará el control del mismo.

Normas adicionales del reglamento del horario flexible

1. El personal encargado de los departamentos de ensacados, expediciones y los mecánicos de turno mañana-tarde no disfrutarán de horario flexible tal y como ha quedado especificado en los Art. 10.4 y Art. 11.

2. Los olvidos en marcar se contarán desde el inicio o fin del horario flexible.

ANEXO III REGLAMENTO BECAS

Objeto de este reglamento:

Artículo 1. Cementos Portland Valderrivas, SA.

Establece un sistema de becas con destino a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos e hijas de las personas trabajadoras de sus fábricas de Monjos y Vallcarca con un mínimo de antigüedad de un año en plantilla y de cuyo salario salga la aportación al plan de becas.

Artículo 2. De las becas.

Del montante anual disponible en el fondo de becas, cuya cantidad ha sido informada* por la empresa con anterioridad a la apertura del plazo de solicitudes y cuya revisión se hará con carácter anual en la comisión paritaria, se realizará un reparto equitativo en función de las solicitudes presentadas con fecha límite 31 de octubre.

El importe de las becas se abonará en la nómina del mes de noviembre, si su documentación correcta se presenta antes del 31 de octubre.

*Con carácter extraordinario, para la concesión de las becas de 2022 se establece la cantidad inicial de 20.206 EUR, según consta en el preacuerdo del 5 de mayo de 2022. Este importe incluye el 20% de aportación adicional de la empresa mencionado en el Art. 34.

Artículo 3. Edad y estudios de las personas beneficiarias

El rango de edad para el derecho de beca comprenderá entre los 0 y los 25 años, extendiéndose hasta los 27 únicamente para estudiantes que cursen Doctorado.

Las becas cubrirán los siguientes estudios: Educación infantil, educación primaria, educación secundaria, bachillerato, ciclos formativos, estudios universitarios (grados, postgrados, masters y doctorados).

Artículo 4. Documentación y plazos

A partir del 1 de julio de cada año y hasta el 31 de octubre, los trabajadores y las trabajadoras que deseen solicitar la ayuda de estudios deberán presentar una solicitud que irá acompañada de una copia de la matrícula y/o certificado del centro de estudios y el libro de familia o documentación sustitutoria.

Artículo 5. Límites en las becas

Una vez finalizado el plazo de recepción de las solicitudes, la empresa comunicará a la RLT el número total de las mismas y cómo queda el reparto. En caso de que la cantidad asignada supere los 1.500 EUR de tope por estudiante, el exceso que se produzca se destinará como aportación única al fondo del plan de pensiones.

Toda la información relativa a la asignación de las becas, importes y fechas de abono serán comunicadas a la RLT con fecha 5 de diciembre para su estudio, garantizando el anonimato de las personas beneficiarias.

En el caso de que tanto la RLT como la Empresa detecten algún error, las partes se emplazarán para hacer las correcciones necesarias en la primera reunión de la comisión paritaria del mes de enero del año siguiente.

La empresa se reserva el derecho de hacer las correcciones en nómina de las incidencias detectadas previa comunicación a las personas afectadas.

Los plazos arriba previstos quedarán modificados con información previa a las partes en el año 2022 por motivos organizativos.

Artículo 6. Vigencia, ámbito de aplicación e interpretación de este reglamento

Este Reglamento tiene la misma vigencia que el presente Convenio.

ANEXO IV LOTE DE NAVIDAD

A partir de 2022, el lote de Navidad para el personal en servicio efectivo y regido por este convenio se compondrá de los siguientes elementos:

- 4 Botellas Cava Brut Nature 75 cl.
- 1 Barra Chorizo Ibérico Bellota 450 g. aprox.
- 1 Barra Salchichón Ibérico Bellota 450 g. aprox.
- 1 Cuña Queso semicurado 225 g. aprox.
- 1 Botella Vino D.O. Navarra Moscatel 50 cl.
- 1 Tableta Turrón Alicante 150 g.
- 1 Tableta Turrón Jijona 150 g.
- 1 Tableta Turrón yema tostada 150 g.
- 1 Tableta Turrón Chocolate crujiente 150 g.
- 1 Estuche 12 Neulas artesanas.
- 2 Bolsas Café molido de tueste natural 250 g.

Barcelona, 15 de febrer de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada