

13. Oficial 2.ª administrativo: Realiza las tareas del área administrativa, contable o de oficina, con iniciativa restringida al estar subordinado a un Jefe. Para la realización de su trabajo utiliza directamente equipos de oficina, incluso informáticos, pantallas y terminales. Realiza cálculos aritméticos sencillos, utiliza máquinas calculadoras y tiene a su cargo el registro de entrada y salida de la correspondencia. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente.

14. Conductor: Realiza tareas consistentes en la conducción, así como el mantenimiento y conservación de vehículos de dos, tres o cuatro ruedas y el reparto de artículos, estando en posesión de los permisos de conducción exigidos por la legislación vigente. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente.

15. Cocinero de 2.ª: Ayuda al Cocinero de 1.ª, sustituyéndole en su ausencia. Colabora con él en sus funciones y realiza las tareas auxiliares y de limpieza y cuidado del material, mobiliario y recinto de la cocina, necesarias para el cumplimiento más eficaz del cometido de cocina y comedor en su unidad funcional, dependiente de la Dirección General del Menor y la Familia. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente y carné de manipulador de alimentos.

16. Auxiliar administrativo: Realiza actividades elementales administrativas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, incluyendo la taquigrafía, mecanografía y correspondencia de trámite, confección de estadios, fichas, impresos, clasifica y cataloga la documentación, manejo básico de ordenadores personales, tratamiento de textos y máquinas de teletipo. En general realiza funciones de auxilio administrativo a personal titulado o responsable de la gestión administrativa. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente.

17. Cuidador: Se encarga de las funciones que complementan las del Educador, así como de la seguridad de la unidad funcional y orden de los menores. El Cuidador de reforma tendrá, además de las funciones especificadas con carácter general, la función, complementaria a la del Educador, de velar por el cumplimiento de la medida judicial impuesta al menor internado en su unidad. En Centros de atención a niños/as de cero a seis años, cuida del aseo y limpieza de los mismos/as. Desempeña sus funciones en unidades funcionales dependientes de la Dirección General del Menor y la Familia. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente.

18. Almacenero: Recibe los materiales y mercancías, controla los mismos, los clasifica y los distribuye por las distintas dependencias, atendiendo los pedidos que se soliciten. Es responsable del material a su cargo. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente.

19. Conserje: Organiza y coordina el trabajo del personal subalterno a su cargo, si lo hubiere, garantizando la ejecución del mismo, y realizándolo si fuera necesario. Cuida del cumplimiento de las medidas de vigilancia, seguridad y control respecto a personas y bienes. Cumplimenta las hojas de control de entrada y salida de visitantes de su unidad funcional si se le encomienda. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente.

20. Telefonista: Establece y atiende la información y comunicación interior y exterior, cuidando del buen funcionamiento de la central. Titulación requerida: Graduado Escolar o equivalente.

21. Empleado de servicios diversos: Atiende las diversas funciones de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado y plancha, en las unidades funcionales de la Dirección General del Menor y la Familia con menores a su cuidado. Titulación requerida: Certificado de Escolaridad.

22. Ordenanza: Tiene a su cargo la atención, cuidado y conservación de la zona a él encomendada. Vigila las dependencias y acompaña, si fuese preciso, a las personas que entren y salgan, velando por que se mantenga el orden en las zonas de tránsito. Abre y cierra las puertas de acceso a los edificios que integren el centro. Se hace cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios. Realiza recados y encargos. Enciende y apaga las luces de los elementos comunes. Titulación requerida: Certificado de Escolaridad.

23. Sereno: Tiene a su cargo la vigilancia de edificios y terrenos acotados, supliendo de noche, en su caso, a los Ordenanzas en las funciones de abrir y cerrar las puertas. Asimismo, acudirá a donde haya que garantizar la integridad de las personas en la unidad funcional. Titulación requerida: Certificado de Escolaridad.

24. Mozo: Ejecuta tareas para las que no es necesaria una preparación especial y cuya ejecución en general requiere la aportación de esfuerzo físico, pudiendo hacer uso de medios mecánicos que faciliten su labor. Podrá, asimismo, desempeñar trabajos de apoyo al personal de oficios. Titulación requerida: Certificado de Escolaridad.

25. Limpiador: Realiza las tareas de limpieza de los locales, instalaciones y enseres de la unidad funcional, bien por medios manuales o mecánicos, en las unidades funcionales que no tengan menores a su cargo. Titulación requerida: Certificado de Escolaridad.

ANEXO VI

Funciones definitivas de los puestos de trabajo

Director: Organiza y gestiona la unidad funcional a nivel educativo y administrativo, asumiendo la dirección, representación, apoyo técnico, control, supervisión, coordinación y demás funciones que le puedan ser encomendadas por la Dirección General del Menor y la Familia, en función de su cargo. Es responsable de la gestión económica de su unidad.

Subdirector: Colabora directamente en las tareas de dirección de la unidad funcional. Sustituye y asume las mismas funciones del Director, en su ausencia.

Jefe de Departamento: Desarrolla las actividades propias de su especialidad, con responsabilidad de coordinación y dirección en los equipos técnicos de la Dirección General del Menor y la Familia. Es responsable de la gestión económica de su unidad.

Médico de Empresa: Organiza la actuación ministerial en lo relativo a medicina preventiva. Lleva a cabo los reconocimientos médicos establecidos por la legislación vigente. Realiza asistencia médica primaria al personal del Ministerio durante la jornada laboral incluida la expedición de recetas, si está autorizada. Estudia e informa, desde el punto de vista higiénico-sanitario, los locales y su adecuación a las características del trabajo que en ellos se realiza.

Está en posesión de la licenciatura y del correspondiente diploma de aptitud de Medicina en el Trabajo.

ATS de Empresa: Colabora con el Médico de Empresa en todas las funciones señaladas para el mismo, estando en posesión del título correspondiente y en posesión del diploma de aptitud, expedido por el centro docente competente en materia de Medicina en el Trabajo.

Aparejador: Realiza la redacción de pliegos técnicos y proyectos de obras a contratar por el Ministerio, de acuerdo con su titulación, revisa y actualiza presupuestos y precios en construcciones y reformas relacionadas con el Ministerio, sigue y eventualmente dirige obras, replanteos, etcétera, lleva a cabo la gestión administrativa necesaria para la iniciación y realización de obras e instalaciones, permisos, licencias, etc., supervisa los contratos de mantenimiento, y eventualmente organiza los mismos, redacta informes técnico-construktivos para el Ministerio, estando en posesión del título de Arquitecto técnico o Aparejador.

17667 RESOLUCION de 29 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cementos Portland, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Cementos Portland, Sociedad Anónima» (Palencia y Valladolid), código de Convenio número 9008902, que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE «CEMENTOS PORTLAND, SOCIEDAD ANONIMA» DE PALENCIA Y VALLADOLID 1995

TITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo que «Cementos Portland, Sociedad Anónima», tiene actualmente en las provincias de Palencia y Valladolid.

Artículo 2. *Ambito personal.*

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

Se exceptúan del presente Convenio, todas aquellas personas a quienes se refiere el artículo 2, número 1, apartado a), del vigente Estatuto de los Trabajadores, las personas clasificadas en los niveles 1 y 2 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica, así como las que voluntariamente están excluidas o se excluyan.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

Las disposiciones del presente Convenio tendrán una duración de un año, aplicándose con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1995, manteniéndose su vigencia hasta las veinticuatro horas del día 31 de diciembre de 1995.

Artículo 4. *Denuncia.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Derechos adquiridos.*

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

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Ambas partes acuerdan expresamente que las mejoras salariales y de otro orden que sean aplicables a la empresa y que sobrevivan durante la vigencia del presente Convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativas o pactos sindicales de cualquier ámbito, serán compensables y absorbibles con las pactadas en él, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos por horas trabajadas, computadas exclusivamente con arreglo a dichas disposiciones, sean superiores también por horas trabajadas y en cómputo anual, a lo que resulte pactado en este Convenio.

TITULO II**Contrato de trabajo****Artículo 8. *Período de prueba.***

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Técnicos titulados medios seis meses (Ingenieros Técnicos, Peritos, Diplomados Universitarios y Titulaciones asimiladas).

Personal con formación profesional de primer y segundo grado o titulación equivalente dos meses.

Personal no cualificado, escalas 3 y 4 de fábrica, un mes.

Artículo 9. *Contrato por obra o servicio determinado.*

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

Reparaciones generales o de cualquier instalación que requieran la intervención de trabajadores adicionales a los de la plantilla habitual.

Para cubrir necesidades puntuales de cualquier orden, con sustantividad propia.

Artículo 10. *Contrato de trabajo en prácticas.*

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

La retribución de las personas contratadas será del 65 por 100 el primer año y el 80 por 100 el segundo, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

Artículo 11. *Contrato de aprendizaje.*

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

La retribución del aprendiz será del 70, 80 y 90 por 100 de la base a tal efecto fijada, que para el año 1995 es de 90.000 pesetas mensuales, respectivamente el primero, segundo o tercer año de vigencia del contrato.

TITULO III**Del personal****Artículo 12. *Colaboración del personal.***

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

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

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

Artículo 14. *Formación y promoción profesional.*

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

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

1. Formación profesional:

a) Se tenderá a que dentro de cada grupo profesional exista la mayor capacitación profesional posible de cada uno de sus integrantes, de modo que puedan prestar sus servicios en cualquiera de los puestos de trabajo en que vengan desempeñando su labor.

b) La empresa anunciará con la debida antelación las fechas en que comenzarán los cursos de formación para un determinado puesto de trabajo, o grupo profesional, cuando ello sea necesario. Tendrán derecho a dicho período de formación los trabajadores, pertenecientes a dicho grupo profesional, que presenten la oportuna instancia.

c) Una vez superado dicho período de formación, se procederá a efectuar los exámenes y pruebas necesarias para comprobar el aprovechamiento y capacitación necesarios. Las fechas de los exámenes, así como las de las pruebas y duración de las mismas, serán anunciadas por la empresa con una antelación mínima de 15 días. La duración de estas pruebas se fijará en cada acción de formación.

2. Promoción profesional:

a) La empresa anunciará los puestos de trabajo a cubrir para la promoción de personas dentro de la propia plantilla de «Cementos Portland, Sociedad Anónima».

b) Las personas que soliciten alguno de los puestos anunciados, se someterán a una prueba previa en la que deberán acreditar los conocimientos básicos exigidos para comenzar el período de formación concreta de cada puesto de trabajo. Dichos conocimientos básicos serán dados a conocer en la convocatoria.

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

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

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

d) Finalizado el período de formación se hará una prueba a los aspirantes, tras la cual se seleccionará el número de personas previamente anunciado, entre las que hayan superado la prueba satisfactoriamente.

e) Antes de la proclamación definitiva pasarán un período de prueba de un mes, conservando su anterior categoría.

f) El personal que acceda a otros niveles o a distintos puestos de trabajo, por medio de la promoción antes relatada, aceptará trabajar en los puestos de trabajo por los que ha optado, aunque le suponga cambio de categoría o pérdida de nivel, devengando las retribuciones correspondientes a su nuevo nivel y categoría profesional.

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

La Dirección de la empresa deberá dar puntual información y tener al corriente en todo momento al Comité de Empresa sobre las promociones que vayan a realizarse, teniendo éste facultad para estar presente en todo el proceso de la misma.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Ambas partes se comprometen durante el transcurso del año 1995, a estudiar la regulación de la movilidad funcional dentro del ámbito del presente Convenio, estableciendo los grupos profesionales que la faciliten, siendo de aplicación hasta entonces lo pactado en el presente artículo.

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

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

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

Si como consecuencia del cambio se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categoría profesional equivalente durante un período de seis meses durante un año o de ocho durante dos años, el trabajador podrá solicitar el ascenso, que le deberá ser concedido salvo que la realización de funciones superiores este motivada por las siguientes causas:

Sustitución de otro trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Cobertura provisional de un puesto vacante, hasta la realización del proceso de selección.

Creación provisional de un puesto de trabajo durante un período de 1,5 años, salvo que por la propia naturaleza del puesto requiera mayor duración. En este segundo caso, cuando la provisionalidad supere 1,5 años, la duración de este período se acordará con el Comité de Empresa.

Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

Ambas partes se comprometen a estudiar durante 1995 la regulación de la movilidad geográfica dentro del ámbito de este Convenio. Hasta ese momento en los posibles casos de movilidad geográfica que se presenten, se negociarán las condiciones económicas con el Comité de Empresa, con independencia de la ejecutividad del mismo.

TITULO IV

Jornada, régimen de descansos, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual para 1995 se establece en 1.704 horas para todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo.

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

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

En base a ello, se establece la jornada anual del personal de turno rotativo en 1.752 horas.

Se consideran en las 1.752 horas el descanso dentro de la jornada de treinta minutos sin abandono del puesto de trabajo.

La reducción de la jornada máxima laboral que pudiera producirse por disposición legal o Convenio Colectivo de ámbito superior, será absorbida hasta alcanzar las 1.704 horas.

Artículo 18. *Horarios de trabajo.*

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

Personal de Oficinas de fábrica Venta de Baños, Talleres Eléctrico y Mecánico, Cantera y Brigada Móvil: Desde las siete hasta las catorce treinta y cuatro horas, de lunes a viernes.

Personal de Envasado, Paletizado, Báscula, Teleférico, Descarga y Movimiento de Materias Primas: Desde las seis veintiséis hasta las catorce horas, y desde las catorce hasta las veintiuna treinta y cuatro horas de lunes a viernes.

Personal de Almacén: De siete horas a catorce treinta y cuatro horas y de catorce a veintiuna treinta y cuatro horas, de lunes a viernes.

Laboratorio de Control de Calidad: De siete a catorce treinta y cuatro horas de lunes a viernes. Todas las semanas y de forma rotativa, un trabajador prestará servicio durante media jornada con horario opcional el sábado, descansando el viernes de la semana siguiente toda la jornada.

Personal de Fabricación: Los horarios de este personal serán rotativos de veintidós a seis horas, de catorce a veintidós horas, y de seis a catorce horas.

Personal de Oficina de Valladolid: Octubre a junio, de lunes a jueves, mañana de ocho a catorce treinta horas y tarde de dieciséis a dieciocho horas. Viernes de ocho a catorce treinta horas. Julio a septiembre, de lunes a viernes de ocho a quince horas.

Artículo 19. *Calendario de trabajo.*

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

La empresa confeccionará los calendarios y entregará una copia del mismo al Comité de Empresa. Una vez estudiados por el Comité, éste presentará a la Dirección las sugerencias o modificaciones que considere convenientes. La Dirección dentro de sus posibilidades productivas y organizativas tratará de atender las sugerencias realizadas.

Artículo 20. *Vacaciones.*

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

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

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

Para el personal de turno rotativo, cuando por las razones antes indicadas no pueda disfrutar las dos terceras partes de sus vacaciones en el período mencionado, se le garantiza un mínimo de dieciocho días dentro del mismo.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

Todo el personal incluido en este Convenio, tendrá derecho a unas licencias retribuidas, siempre que se justifiquen y preavise a la empresa con antelación suficiente, en los siguientes casos:

Por matrimonio, quince días naturales.

Por nacimiento de hijo/a, dos días naturales.

Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, incluidos los del cónyuge.

Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos, incluidos los del cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a más de 75 kilómetros, la licencia será de cuatro días naturales.

Un día por cambio de su domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para la asistencia del trabajador a consulta médica, previa solicitud y posterior justificación.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga en cuanto duración de la ausencia y a su compensación económica. Si el cumplimiento del deber antes referido supone la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Quien por razón de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, así como para elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

Artículo 22. *Licencias no retribuidas.*

Se otorgarán en las condiciones siguientes:

Matrimonio de padres, hijos o hermanos, incluidos los del cónyuge. Hasta tres días como máximo en caso de desplazamiento, además del día retribuido. Será condición indispensable la existencia de preaviso con una antelación de al menos cinco días.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

En caso de producirse un infortunio familiar o que afecte a los bienes del trabajador, de carácter muy grave y urgente, y siempre que precise la presencia del trabajador para atenderlos y por un plazo superior a las licencias retribuidas, se concederá a quien lo solicite un permiso a cuenta de sus vacaciones anuales retribuidas. Si el período de vacaciones correspondiente al año natural hubiese sido disfrutado, el permiso será concedido a cuenta de las vacaciones del próximo año. Si el trabajador causara baja en la empresa antes del disfrute de las mismas, el permiso será considerado en su liquidación de finiquito.

Artículo 23. *Excedencias.*

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

Artículo 24. *Revisión de incapacidad.*

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

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

TÍTULO V.

Salarios y retribuciones

Artículo 25. *Conceptos salariales e indemnizaciones.*

Como consecuencia de lo pactado en el presente Convenio, los conceptos salariales serán los siguiente:

1. Salario base.
2. Complementos personales.
3. Complementos de trabajo realizado
 - 3.1 Complementos de puesto de trabajo.
 - 3.2 Complementos de cantidad y calidad.
4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
5. Indemnizaciones o suplidos.

Artículo 26. *Salario base.*

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

Como concepto asimilado al salario base se considera el complemento denominado Salario Base 2 que se establece, como consecuencia de la supresión de futuro del complemento de antigüedad, para todas las personas sujetas a este Convenio que ingresen en la empresa a partir del 1 de enero de 1995. Este complemento, que empezará a devengarse transcurridos doce meses desde su ingreso, se fija linealmente en 12.000 pesetas mensuales, abonándose también en todas las pagas extraordinarias y sirviendo de base en la paga de ventas. A efectos de cálculo de otros complementos este concepto para el personal que lo devengue sustituirá en todos los casos a la antigüedad.

Artículo 27. *Complementos personales.*

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

El complemento de antigüedad lo devengará todo el personal afecto al presente Convenio que hubiera ingresado antes del 1 de enero de 1995. Su devengo será por bienios, contados desde la fecha de ingreso en la empresa, siendo el valor de los dos primeros del 5 por 100 del salario base y del 2,8 por 100 del mismo para los sucesivos, con un tope del 52 por 100 del salario base.

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

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

Artículo 28. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

Artículo 28.1 *Plus de turno rotativo.*

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

$$PT = 455 + 0,278 (SB/100)$$

Artículo 28.2 *Plus de domingos y festivos.*

Para el personal de turno rotativo, y como consecuencia de la mayor duración de su jornada de trabajo anual se establece el plus de domingos y festivos que compensa ese incremento de jornada.

Este plus se devengará por hora efectivamente trabajada en domingo o festivo y su importe será del 0,2013 del valor de la hora extraordinaria.

Artículo 28.3 *Plus de nocturnidad.*

El personal no afecto a turno rotativo que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas, percibirá por hora trabajada un plus nocturno equivalente al 25 por 100 de su salario base.

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

Artículo 28.4 *Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que sean consideradas como penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará 115 pesetas por hora efectivamente trabajada en esas condiciones.

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

Artículo 29. *Complementos de cantidad y calidad.*

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

Artículo 29.1 *Horas extraordinarias.*

Tienen este carácter las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias podrán ser remuneradas o compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En el primer supuesto se retribuirán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$H E = \frac{(\text{Salario base} + \text{Antigüedad}) \times 15 \times 1,75}{1.800}$$

En caso de compensación por tiempo equivalente de descanso, ésta será de dos por hora extraordinaria realizada y deberá efectuarse por días completos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Las que puedan producirse como consecuencia de las grandes reparaciones.

Las de mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación, temporal o parcial, previstas por la Ley.

Las dedicadas a la exportación de cemento y clinker.

Las producidas por cambios de turno.

Las ocasionadas por ausencias imprevistas, derivadas de enfermedad o accidente hasta un tiempo máximo de siete días.

Y, en general, todas aquellas que vengan exigidas por períodos punta de producción, pedidos extraordinarios, ausencias imprevistas no especificadas en el apartado anterior, las necesarias para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Artículo 29.2 *Plus de cambio de horario.*

El plus de cambio de horario es una compensación económica que se establece cuando a un trabajador, a petición de la empresa, se le cambia de su horario normal de trabajo con carácter temporal y no media entre su salida y entrada al trabajo una jornada laboral íntegra de descanso.

Dicho plus será abonado una sola vez, bien a la salida o a la entrada.

La cuantía del plus de cambio de horario a tarde será de 3.804 pesetas y a noche de 7.607 pesetas, teniendo ambas cantidades carácter lineal para todas las categorías.

Cuando un trabajador se incorpore de manera provisional al turno rotativo se le considerará afecto al mismo desde el momento de su incorporación y por tanto devengará las retribuciones del turno.

A los trabajadores que su permanencia en el turno no llegue a alcanzar un ciclo completo, al finalizar la misma se les compensará la diferencia que por nocturnidad se hubiera producido en el caso de que el número de noches trabajadas fuera superior a un tercio del total de días efectivos en el turno.

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

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

2. Una vez acordadas las fechas de disfrute de vacaciones, si por necesidades de la empresa, se modificasen en los dos meses anteriores al comienzo de las mismas, se entenderá como interrupción y se compensará por día de interrupción con la cantidad de 2.090 pesetas hasta

un máximo de quince días. Para plazo superior a quince días la indemnización será de 47.026 pesetas.

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

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

	Período de devengo	Fecha de pago
Paga de julio	Del 1-1 al 30- 4	1.ª decena de julio.
Paga septiembre	Del 1-5 al 31- 8	1.ª quincena de septiembre.
Paga Navidad	Del 1-9 al 31-12	1.ª quincena de diciembre.
Paga de Beneficios	Del 1-1 al 31-12	1.ª quincena de marzo.

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

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

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

Artículo 31. *Indemnizaciones y suplidos.*

Plus de distancia:

1. Se abonará a razón de 29 pesetas/kilómetro, o fracción superior de 500 metros del recorrido computable, y sin que pueda cobrarse por este concepto cantidad superior a 32 kilómetros, entre ida y vuelta.

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

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

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

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

Fábrica:

Venta de Baños-Baños de Cerrato: 8 kilómetros.

Soto de Cerrato-Calabazanos: 10 kilómetros.

Magaz-Tariego: 12 kilómetros.

Villamuriel: 14 kilómetros.

Hontoria de Cerrato: 18 kilómetros.

Dueñas: 22 kilómetros.

Cevico de la Torre: 30 kilómetros.

Palencia: 24 kilómetros.

Cantera:

Villamuriel-Poblado-Fábrica: 20 kilómetros.

Venta de Baños-Cevico de la Torre-Baños: 14 kilómetros.

Tariego de Cerrato: 8 kilómetros.

Hontoria de Cerrato: 4 kilómetros.

Palencia: 32 kilómetros.

Artículo 32. *Complementos por enfermedad o accidente.*

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

Para el año 1995, en los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente no laboral y en los casos de accidente laboral y enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones del INSS o de la Mutua, garantizando la percepción de las siguientes cantidades:

Por enfermedad o accidente no laboral:

Días 1.º al 3.º: 50 por 100 de salario base más antigüedad.

Días 4.º al 12: 75 por 100 de salario base más antigüedad.

A partir del 12: 100 por 100 de salario base más antigüedad.

Por accidente laboral y enfermedad profesional:

Días 1.º al 12: 90 por 100 de salario base más antigüedad.

A partir del 12: 100 por 100 de salario base más antigüedad.

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

Artículo 33. Premios por años de servicio.

Se establecen con carácter general los siguientes premios:

Premio a los veinticinco años.—Se devengará cuando el trabajador permanezca en la empresa veinticinco años, consistiendo en una mensualidad del salario de convenio más antigüedad. El pago de este premio se hará efectivo en el mes en que se produzca el derecho a la percepción.

Premio a los cuarenta años.—Tienen derecho a este premio, los trabajadores que alcancen los cuarenta años de antigüedad en la empresa antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad. El pago se hará efectivo en el mes en que se produzca el derecho a la percepción y consistirá en el pago de 1.387.754 pesetas.

Artículo 34. Modelo de recibo individual de salarios.

En aplicación del artículo 29 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como de la Orden de 27 de diciembre de 1994, se aprueba el modelo de recibo de salarios que se incluye como anexo III.

TITULO VI

Acción social

Artículo 35. Fondo para actividades sociales y culturales.

Se crea un fondo para actividades sociales y culturales de 3.000.000 de pesetas. La disposición de este fondo se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité.

Artículo 36. Ayuda escolar.

La empresa destinará 1.000.000 de pesetas anuales para la concesión de ayudas para sufragar los gastos de los estudios a los hijos de los trabajadores en activo. Los importes y requisitos necesarios para optar a esta ayuda, son los indicados en el «Reglamento para la Concesión de Ayudas a Estudios», que se incluye como anexo IV en este Convenio.

Artículo 37. Fondo de anticipos reintegrables.

Se constituye un fondo de anticipos reintegrables para la obtención de anticipos sin interés a cuenta de sus retribuciones por parte de los trabajadores hijos.

La constitución y capital disponible de este fondo será el siguiente:

Año	Dot. anual Millones	Fondo acumulado Millones
1995	2	2
1996	2	4
1997	2	6
1998	2	8
1999	2	10

Durante el período de su constitución, el importe indicado como «fondo acumulado» será el máximo saldo deudor a la empresa de cada año. A partir de 1999 este saldo no podrá superar los 10.000.000 de pesetas.

Una vez terminado de dotar este fondo, en el año 2000, se dispondrá de un importe de 2.000.000 de pesetas para su aplicación en temas de Acción Social, debiendo acordar empresa y Comité su destino final.

Podrán solicitar estos anticipos todo el personal fijo que no se encuentre sujeto a descuento por anticipo o cualquier otro tipo de préstamo de la empresa en el momento de la solicitud.

El importe máximo de los anticipos será de 500.000 pesetas y deberá reintegrarse como máximo en los veinticuatro meses siguientes.

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

Artículo 38. Plan de pensiones.

Existe un plan de pensiones, con aportaciones de trabajadores y empresa, cuyas condiciones y cuantificación de aportaciones se recogen en el Reglamento de Plan de Pensiones de «Cementos Portland, Sociedad Anónima».

Artículo 39. Seguro colectivo.

Para el año 1995 la empresa se obliga a contratar una póliza de seguros que cubra por trabajador los riesgos e indemnizaciones siguientes:

Muerte: 1.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente: 2.000.000 de pesetas.

Incapacidad profesional: 4.000.000 de pesetas.

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

Artículo 40. Ayuda por hijos incapacitados.

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

1. La base primordial de calificación de incapacitado serán los informes médicos de los organismos oficiales competentes y el asesoramiento de los servicios médicos de empresa.

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

A) Incapacidad menor del 33 por 100: 8.265 pesetas.

B) Incapacidad entre el 33 y el 66 por 100: 12.398 pesetas.

C) Incapacidad superior al 66 por 100: 16.533 pesetas.

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

4. Las decisiones adoptadas por la empresa son inapelables.

Artículo 41. Ayuda en caso de muerte.

Se establece un subsidio especial por fallecimiento de un productor que en el momento del óbito se encuentre en activo. Este subsidio será compatible con cualquier otro que le corresponda por los regímenes de la Seguridad Social o de carácter privado, siendo su importe de 155.000 pesetas sin discriminación de categorías, y será abonada a sus herederos.

TITULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 42. Comité de Seguridad e Higiene.

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

Son funciones del Comité de Seguridad e Higiene, promover en la empresa la observancia y aplicación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como promover, estudiar y dar publicidad a las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITULO VIII

Comité de Empresa y acción sindical

Artículo 43. *Crédito horario miembros Comité de Empresa.*

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

Mensualmente podrá realizarse la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, siempre que se comunique previamente por el representante que efectúa la cesión y esté avalada por acuerdo del Comité de Empresa.

Artículo 44. *Garantías sindicales.*

Son de aplicación las normas contenidas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, o legislación que la sustituya.

TITULO IX

Comisión de Interpretación y vigilancia

Artículo 45. *Competencias.*

Con el fin de fomentar la paz social, colaborando las partes a la solución de las discrepancias o conflictos mejorando incluso el contenido o articulación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia que tiene por objeto aclarar e interpretar los preceptos del presente Convenio para la solución de todos los conflictos colectivos y logro de la convivencia laboral a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este Convenio.

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

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

Artículo 46. *Procedimiento.*

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

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

TITULO X

Disposiciones finales

Artículo 47. *Remisión a la legislación vigente.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se considerará de aplicación la Ordenanza Laboral de la Construcción, aunque ésta sea derogada y hasta su sustitución por Convenio de ámbito superior, el Estatuto

de los Trabajadores y, en general, la restante normativa reguladora de las relaciones de trabajo.

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

ANEXO I

Tabla salarial. Salario base

Escala	Sueldo Base/Mes - Pesetas
2	145.194
3	120.426
4	140.256
5	150.116
6	160.058
7	172.640
8	187.250
9	203.307
10	221.521
11	242.061
12	265.328
13	291.506
15	77.264

ANEXO II


Escala de la paga de ventas para el año 1995

Ventas de cemento en toneladas	Número de pagas
500.000	0,400
510.000	0,490
520.000	0,580
530.000	0,670
540.000	0,760
550.000	0,850
560.000	0,897
570.000	0,943
580.000	0,990
590.000	1,036
600.000	1,083
610.000	1,129
620.000	1,176
630.000	1,222
640.000	1,269
650.000	1,315
660.000	1,362
670.000	1,408
680.000	1,455
690.000	1,501
700.000	1,547
710.000	1,594
720.000	1,640
730.000	1,687
740.000	1,733
750.000	1,780
760.000	1,824
770.000	1,868
780.000	1,912
790.000	1,956
800.000	2,000

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


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

ANEXO III

 CEMENTOS PORTLAND	Estella, 6 31002 Pamplona	CENTRO DE TRABAJO N° de Inscripción en la Seguridad Social: LIQUIDACION DE HABERES CORRESPONDIENTE AL
--	------------------------------	---

APELLIDOS Y NOMBRE		REFCIA.	CATEGORIA	EMPLEO	CODIGO		
N° DE MATRICULA	FECHA DE INGRESO	N° AFILIACION A SEG. SOCIAL	EPIGRAFE A.T.	GRUPO TARIFA	NIVEL ORDENANZA	% DE ANTIGUEDAD	% I.R.P.F.

CONCEPTOS	DEVENGOS			DEDUCCIONES
	IMPORTE	DIAS / HORAS	TOTAL	

BASES DE COTIZACION Remuneración total _____ Proporción de las cargas extraordinarias _____ TOTAL _____	BASE ACCIDENTE _____ _____ _____	TOTALES	LIQUIDO A PERCIBIR <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 30px; margin: 5px auto;"></div> RECIBI:
Base para S. Social Base Acc. Desemp., F.P. y F.S. Base para I.R.P.F.	firma y sello de la empresa 		

ANEXO IV

Reglamento para la concesión de las ayudas a estudios

En el presente Reglamento se desarrollan las normas a seguir para la concesión de las ayudas a estudios que la empresa «Cementos Portland, Sociedad Anónima», concede a los hijos de sus trabajadores, en los centros de trabajo de Palencia y Valladolid.

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

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

- a) Estar matriculado y cursar con buen aprovechamiento alguno de los estudios oficiales que se indican en este Reglamento.
- b) Tener una edad comprendida entre cuatro y veinticinco años.
- c) No percibir ingresos por rendimientos del trabajo.
- d) Observar buena conducta escolar.

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

- a) Primer y segundo curso de Preescolar: 2 puntos
- b) Primer ciclo de EGB: 4 puntos.
- c) Segundo ciclo de EGB: 6 puntos.
- d) BUP, FP 1.º, Bachiller General: 10 puntos.
- e) COU, FP.2.º: 14 puntos.
- f) Primer ciclo universitario o Estudios Medios: 20 puntos.
- g) Segundo ciclo universitario o Estudios Superiores: 24 puntos.

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

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

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

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

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

5.º Se perderá el derecho a la ayuda:

a) El año que cursando estudios del tipo a), b), c), d) y e), no se hubieran aprobado todas las asignaturas entre las convocatorias de junio y septiembre.

b) Si se cursan estudios de los tipos f) y g), cada asignatura tendrá tratamiento a nivel individual, asignando a cada una los puntos resultantes de dividir los del tipo de ayuda que se solicita entre el número total de asignaturas del curso. En este caso, se perderá el derecho a la ayuda de cada asignatura, cuanto ésta no sea superada en las dos primeras convocatorias que se matricule y se descontarán de los puntos que le corresponderían el año siguiente.

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

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

AYUDA DE ESTUDIOS

