

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Votorantim Cementos España, SA, Fábrica de Alconera". (2023063056)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Votorantim Cementos España, SA, Fábrica de Alconera -código de convenio 06100831012023- que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2022, de una parte, por la representación de la empresa, 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 27 de julio de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
VOTORANTIM CEMENTOS ESPAÑA, SA, FÁBRICA DE ALCONERA
PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que Votorantim Cementos España, SA, tiene establecido en el municipio de Alconera (Badajoz) y comprende todas las actividades que la empresa desarrolle en el mismo, se entiende incluido en este centro tanto la fábrica integral de cemento, como la cantera.

Artículo 2. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal laboral que presta servicios para Votorantim Cementos España, SA, en el centro de trabajo de la fábrica y cantera de Alconera, con excepción de todas aquellas personas a quienes se refiere el artículo 2 número 1, apartado a), del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como también de las que voluntariamente estén excluidas o se excluyan.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las dos representaciones legitimadas y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2024. No obstante, los efectos económicos de las condiciones que ya vinieran disfrutando las personas trabajadoras con anterioridad a la firma de este se retrotraerán al día del 1 de enero de 2022, no siendo aplicable la retroactividad respecto de las condiciones económicas de nueva creación en este convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, pues han sido consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.



Si la autoridad laboral y/o judicial, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, no aceptara, anulará y/o dejará sin efecto, en todo o en parte, alguna de los pactos del presente Convenio, éste quedará automáticamente sin eficacia en su totalidad, debiendo renegociarse el mismo de manera íntegra.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente regulación de las fuentes de derecho laboral, con prioridad aplicativa del Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero.

TÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 7. Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.
2. Se establecen, no obstante, las siguientes condiciones para el ingreso de nuevo personal a la empresa:
 - a) La incorporación de personal de nuevo ingreso en la factoría se llevará a cabo normalmente en las categorías inferiores de cada grupo profesional.
 - b) Podrá incorporarse personal de nuevo ingreso a la planta en puesto de superior categoría, en aquellos casos en los que no se disponga de personal interno con aptitudes y capacidad probada para ocupar la plaza en cuestión, o en el caso de que el personal interno capacitado no pueda abandonar su puesto de trabajo sin menoscabo del funcionamiento de la industria.
 - c) Podrá incorporarse personal en casos de necesidad de una especialidad concreta.
 - d) La selección de personal, así como, la promoción de personal interno es competencia de la Dirección de la empresa, la cual evaluará las candidaturas recibidas y su mejor adecuación al perfil requerido para el puesto.

El Comité de Empresa podrá presentar su propio informe sobre las candidaturas internas presentadas, teniéndose en cuenta dicho informe para la valoración total.

**Artículo 8. Periodo de prueba.**

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para el personal con titulaciones Técnicas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

TÍTULO III

Clasificación profesional**Artículo 9. Sistema de Clasificación Profesional.**

A fin de facilitar la movilidad funcional y la polivalencia de las personas trabajadoras en la empresa, se establece un sistema de clasificación profesional basada en los siguientes Grupos:

Grupo Profesional 1. Técnicos/as.

Comprende este Grupo al personal con alto grado de cualificación, experiencias y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias y/o con el desempeño profesional consolidado, realizando tareas de alta cualificación y complejidad. Quedan incluidas en este Grupo, a título enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

Titulados/as y Licenciados/as Superiores.

Ingenieros/as Superiores.

Titulados/as Medios y Peritos.

Encargado/a General y de Recursos Humanos.

Grupo Profesional 2. Empleados/as.

Quedan incluidos en este Grupo el personal que, por su conocimiento y/o experiencias, realizan tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

En el mismo, quedan encuadradas, a título orientativo, las siguientes categorías profesionales:

Oficial Administrativo/a.

Auxiliar administrativo/a.



Encargado/a Laboratorio.

Analista de Laboratorio.

Comercial.

Programador/a de Sistemas.

Informático/a.

Grupo Profesional 3. Operarios/as.

Este Grupo integra a las personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencias, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en las labores auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación. El mismo comprende, a título enunciativo, las siguientes categorías:

Maestro/a Industrial.

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Oficial 3ª.

Peón/a.

TÍTULO IV

Estructura económica

Artículo 10. Salario mínimo de Convenio.

1. Se establece en la Empresa como salario mínimo garantizado en jornada ordinaria y por todos los conceptos durante la vigencia del presente Convenio el siguiente:

Año 2022: 22.243 euros.

2. En atención al necesario periodo de aprendizaje y formación requerido para la adaptación de la persona trabajadora a las actividades de la Empresa, el salario mínimo Convenio anteriormente indicado se hará efectivo a partir del cumplimiento por parte de la citada persona de un año de antigüedad en la Empresa, computando a tales efectos todo el tiempo de prestación de servicios a contar desde la fecha del primer contrato concertado



directamente con la Empresa o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, siempre que lo sea para el mismo puesto de trabajo. De esta manera, durante el primer año la persona trabajadora percibirá el 80 por ciento del salario establecido para su categoría o grupo profesional.

Artículo 11. Incrementos salariales.

Año 2022.

Para el año 2022 y con efectos desde el día 1 de enero, se establece un incremento fijo del 3 por ciento sobre las retribuciones fijas que tuvieran consolidadas a fecha 31 de diciembre de 2021.

Año 2023.

- A) Incremento inicial: Sobre las retribuciones fijas del año 2022 se establece un incremento fijo del 2 por ciento, que se aplicará desde el 1 de enero de 2023.
- B) Revisión por IPC 2023: En el supuesto de que el IPC resultante a 31/12/2023 sea superior al incremento inicial del 2% señalado en el punto anterior, se procederá a una revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, hasta igualar el IPC real, con un incremento máximo del 3% acumulado en el año (inicial más revisión).

Año 2024.

- C) Incremento inicial: Sobre las retribuciones fijas del año 2023 se establece un incremento fijo del 2 por ciento, que se aplicará desde el 1 de enero de 2024.
- D) Revisión por IPC 2024: En el supuesto de que el IPC resultante a 31/12/2023 sea superior al incremento inicial del 1,5% señalado en el punto anterior, se procederá a una revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, hasta igualar el IPC real, con un incremento máximo del 3% acumulado en el año (inicial más revisión).

Revisión por IPC acumulado 2022-2023-2024.

Se aplicará una revisión a los contenidos económicos del convenio por el 50% de la diferencia entre el IPC acumulado del período del 31/12/2021 al 31/12/2024 y el incremento pactado en el mismo período, con un máximo del 3%, y sin efectos retroactivos. Los nuevos valores servirán de base para la negociación del convenio de 2025.

Artículo 12. Salario Base.

El salario base será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo I del presente Convenio, referido al ejercicio 2022.

**Artículo 13. Plus de Antigüedad.**

El complemento de antigüedad establecido para premiar la permanencia continuada de la persona trabajadora al servicio de la Empresa se abonará a razón del 5 por ciento por quinquenio sobre el salario base vigente en cada momento y para categoría profesional.

Artículo 14. Plus de Convenio.

El Plus de Convenio queda fijado durante el ejercicio 2022 en el importe de 418,29 euros para todas y cada una de las categorías profesionales, y en el que resulte de aplicar el incremento salarial pactado en este convenio para los años 2023 y 2024. Dicha cuantía se abonará mensualmente, excepto durante el periodo de disfrute de las vacaciones, que se estará a lo dispuesto en el artículo 27.

Artículo 15. Plus de Nocturnidad.

El personal, sea cual fuere la categoría profesional que ostente, que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía queda fijada para el año 2022 en la cantidad de 2,50 euros por hora de trabajo efectivo. Para los años 2023 y 2024 el importe de este plus será 2,75 € y 3,0 € respectivamente, sin que les afecten los incrementos del artículo 11 de este convenio.

Artículo 16. Plus de Domingos y Festivos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. Dicho plus se establece indistintamente para domingos y festivos en la cuantía de 7,48 euros por hora trabajada durante el ejercicio 2022. En los ejercicios 2023 y 2024 se aplicará a dicha cuantía la subida pactada en el presente Convenio para tales ejercicios.

Artículo 17. Plus de sábado tarde.

Se establece un nuevo plus que retribuye el trabajo efectivamente realizado cada sábado entre las 14:00 y las 22:00 horas, cuya cuantía queda fijada para el año 2022 en la cantidad de 2,5 euros por hora de trabajo efectivo y que pasará a ser de 2,75 € y 3,0 € en los años 2023 y 2024 respectivamente.

Artículo 18. Plus de Navidad y de Año Nuevo.

Reconociendo las partes signatarias del presente convenio la imposibilidad de detener el proceso productivo en la industria cementera ni siquiera en días señalados, y admitiendo la Empresa la especialidad y connotaciones afectivas de determinados días del año como son los



días de Navidad y de Año Nuevo, se establecen las siguientes retribuciones extraordinarias para el personal de plantilla que se vea obligado a prestar sus servicios durante dichos días:

Turno de las 22:00 horas del día 24 de diciembre a las 6:00 horas del día 25 de diciembre y turno de las 22:00 horas del día 31 de diciembre a las 6:00 horas del día 1 de enero: 189,30 euros.

Turno de las 6:00 horas a las 14:00 horas del día 25 de diciembre y turno de las 6:00 horas a las 14:00 horas del día 1 de enero: 94,64 euros.

Estos importes serán incrementados en 2023 y 2024 según lo pactado en el artículo 11º.

Dichas retribuciones absorben a las referidas en los anteriores artículos 15, 16 y 17.

Artículo 19. Retribución Voluntaria.

Se trata de una gratificación puramente voluntaria, de carácter graciable, que percibirán única y exclusivamente determinadas personas a los que la Empresa se la asigne; igualmente los diferentes importes de esta gratificación serán cuantificados por la Empresa, a los que se aplicará la subida pactada en el presente Convenio.

Artículo 20. Plus de Responsabilidad.

Se trata de un complemento salarial vinculado al puesto de trabajo y a las funciones específicas que individualmente la persona trabajadora desempeña y que será abonado a estas personas mientras permanezcan ligadas a dicho puesto y funciones en la cuantía que se viene percibiendo en la actualidad, pudiendo la empresa eliminarlo, en el caso que la persona deje de desempeñar el puesto de trabajo y/o funciones que justifica reseñado plus. Al importe de dicho complemento se le aplicará el incremento convenido en el presente pacto. Dicha cuantía se abonará mensualmente, inclusive durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales.

Artículo 21. Gratificaciones Extraordinarias.

1. La plantilla tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, y antes del día 15 del mencionado mes; y de diciembre, y antes del día 15 del mencionado mes.

La cuantía de las pagas extraordinarias estará integrada por los conceptos de salario base de cada categoría profesional; antigüedad; un complemento de pagas extraordinarias, igual para todas las categorías, que queda fijado en 418,65 euros durante el ejercicio 2022 y en lo que resulte de aplicar la subida salarial pactada en este convenio para los años 2023 y 2024; y, en su caso, retribución voluntaria.



2. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Verano: 1 de enero al 30 junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el año natural, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el mismo.

Artículo 22. Kilometraje.

Aquellas personas, que, con autorización de la Empresa, y en razón a la realización del trabajo, necesiten utilizar sus vehículos para desplazamientos, la Empresa les abonará la suma de 0,24 euros por kilómetro recorrido, tanto de ida como de vuelta. En el caso de que el desplazamiento se produzca fuera de las horas ordinarias de trabajo, el kilómetro se abonará a razón de 0,30 euros.

Artículo 23. Paga de presencia.

1. La paga de presencia primará a aquellas personas que durante la jornada anual no hayan tenido más de una falta de asistencia al trabajo, aun justificadas. Exclusivamente no tendrán, a efectos de concesión de la paga de presencia, la consideración de falta las ausencias debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, a las vacaciones, al ejercicio de un cargo de representación sindical o las debidas al disfrute de las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 28 del presente Convenio.
2. Las faltas de asistencia al trabajo debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional serán reputadas como ausencias a los efectos de este artículo cuando la persona trabajadora haya sido sancionada por simulación de accidente o enfermedad, cuando haya sido sancionada por no respetar el tratamiento médico durante su curación o cuando se produzcan circunstancias similares a las anteriormente citadas en las que se aprecie mala fe por parte de la persona.
3. La paga de presencia se abonará antes de la finalización del mes de enero del año siguiente a su devengo.
4. La cuantía anual a percibir durante los años de vigencia del convenio será de 137,81 euros a favor del personal de plantilla que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo conforme a lo dispuesto en los párrafos anteriores, y de 99,22 euros en el supuesto de haberse producido una única falta.

**Artículo 24. Anticipos quincenales, préstamos y pago del salario.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos quincenales a cuenta.
2. Se crea un fondo de 40.000 € para concesión de préstamos por un importe máximo de 3.000 € por persona de plantilla, y con un plazo de devolución de 24 meses. Aquellas personas de la organización que hubieran obtenido este préstamo no podrán volver a solicitarlo hasta transcurridos 12 meses de su total amortización.

Se imputará como retribución en especie el interés legal del dinero sobre el saldo mensual.

3. El pago del salario se realizará mensualmente por periodos vencidos, y, salvo circunstancias excepcionales, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

TÍTULO V**Tiempo de trabajo****Artículo 25. Jornada de trabajo.**

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia del presente Convenio.
2. La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo no comprenderá ningún descanso intermedio existente durante la jornada laboral.
3. Se elaborará anualmente por la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, un Calendario Laboral en el que se consigne la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente. El referido Calendario deberá estar expuesto antes del 31 de enero de cada año.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria anual pactada en el presente Convenio.
2. La realización de horas extraordinarias requerirá autorización expresa y por escrito de la persona que ostente la posición de inmediata superior jerárquica del trabajador/a que las realice, así como de la Dirección de Fábrica.



3. Con carácter general, las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, quedando a opción de la empresa la compensación en metálico de estas por razones técnicas, organizativas y/o productivas.
4. La compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso se realizará, siempre que no se perturbe con ello el normal proceso de producción, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En tal caso, las horas extraordinarias compensadas en tiempo de descanso no se computarán a los efectos de los límites fijados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso se realizará a razón del duplo de la hora ordinaria. En el caso de compensación en metálico, se abonará únicamente la/s hora/s generada/s.
6. Con efectos a partir del 1 de enero de 2023, el valor de las horas extras será el del valor de la hora ordinaria, incrementada en el 25%.
7. La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 27. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales.
2. El cómputo para el devengo de las vacaciones se efectuará desde el día 1 de julio al 30 de junio.
3. A efecto del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa. En el caso que, al término del año, la persona trabajadora continuase de baja médica, mantendrá el derecho al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder, disfrute que tendrá lugar dentro de los doce meses inmediatamente siguientes a la fecha de alta médica.
4. Las vacaciones serán disfrutadas por el personal de la plantilla antes del 31 de diciembre del año en curso, en proporción a los meses devengados.
5. Queda prohibido descontar del periodo de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario otorgado con carácter voluntario por la Empresa, durante el año.
6. La retribución de las vacaciones estará integrada por los conceptos de Salario Base de cada categoría profesional, Plus de Antigüedad, Retribución Voluntaria y Plus de Responsabilidad



y un Complemento de Vacaciones, igual para todas las categorías, que queda fijado para el año 2022 en la cantidad de 418,65 euros, cantidad que se incrementará en el porcentaje de subida salarial fijado para los años 2023 y 2024 por el artículo 11 del presente Convenio.

7. Aquellas personas que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se les integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Artículo 28. Licencias y permisos.

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija o eventual, tendrá derecho, previo aviso y justificación, a una licencia no recuperable con derecho a remuneración en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

1. Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales o cuatro si se necesita desplazamiento. En los casos de fallecimiento, se mejorará lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET con un día adicional.
2. Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.
3. Por matrimonio de la persona trabajadora, 15 días naturales de licencia. El inicio de tal licencia podrá adelantarse como máximo 2 días antes del evento.
4. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.
5. Por asistencia a consulta médica general, por el tiempo necesario que dure la consulta debiéndose acreditar la misma bien por parte de baja, o en caso contrario por el correspondiente justificante del médico/a que atienda la misma. En los casos no previstos en la mención anterior, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
6. Por asuntos propios, 1 día de permiso, previa petición con 7 días de anticipación y aprobación del superior.

Los permisos de corta duración se computarán por días hábiles.

**Artículo 29. Licencias y permisos recuperables.**

La Empresa facilitará en la medida de lo posible a aquellas personas que lo soliciten, previo aviso y justificación, y sin que en ningún caso pueda afectar al normal desarrollo del proceso de producción ni perjudicar a otra persona del equipo de trabajo, licencia con carácter recuperable en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

- a) Fallecimiento de parientes de tercer grado, 1 día natural.

Artículo 30. Excedencia voluntaria.

Tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, aquellas personas trabajadoras que acrediten una antigüedad mínima ininterrumpida de un año al servicio de la Empresa. La excedencia tendrá un periodo mínimo de duración de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Solamente podrán simultanear el disfrute de un periodo de excedencia, un número de personas no superior al 2 por ciento de la plantilla.

En ningún caso podrá utilizarse una excedencia para prestar servicios en otras Empresas del sector del cemento.

La reincorporación de la persona en excedencia se producirá cuando exista una vacante en el puesto que la Empresa disponga en esos momentos, y que esta persona sea más adecuada en base a la categoría y grupo profesional, y deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, a la fecha de finalización de la excedencia. En cualquier caso, la persona en situación de excedencia será reincorporada como máximo a la Empresa en el periodo de un año, a contar desde la finalización de la fecha de excedencia o de sus prorrogas si las hubiese.

Artículo 31. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En todo lo referente a licencias retribuidas por embarazo, reducción de la jornada con motivo de lactancia o por motivos familiares, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y cualquier otra norma concordante de aplicación.

TÍTULO VI**Mejoras voluntarias****Artículo 32. Incapacidad temporal.**

Con independencia de las prestaciones de Incapacidad Temporal a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua y del tipo de contrato de cada empleado/a, la Empresa abonará los siguientes complementos:



1. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con baja producida por dichas contingencias, la empresa complementará, desde el primer día de la baja, hasta el 100 por ciento del salario bruto que debía cobrar por los conceptos de Salario Base, Plus de Antigüedad, Plus de Convenio, Retribución Voluntaria y Plus de Responsabilidad en su caso.
2. En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario bruto que la persona trabajadora debía cobrar por los mismos conceptos referidos en el párrafo anterior y a partir del cuarto día de la misma.
3. La persona trabajadora cobrará el día completo en el caso de que inicie la jornada laboral, se encuentre en su puesto de trabajo y tenga que abandonarlo por prescripción médica.

Artículo 33. Bolsa de estudios.

1. Para la realización de los estudios que se determinen, la Empresa asigna para el ejercicio 2023 la cantidad de 6.000 euros, y de 6.500 euros para el ejercicio de 2024.
2. Para la aprobación y adjudicación de las mencionadas ayudas o becas se formará una Comisión de cuatro personas, formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos del Comité de Empresa.

Artículo 34. Seguros colectivos.

La Empresa garantizará a su personal, herederos/as legales o a sus beneficiarios/as, las cantidades que a continuación se detallan para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

1. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 35.000 euros, que se incrementarán hasta 37.500 euros desde el 1 de enero de 2023.
2. En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 20.000 euros, que se incrementarán hasta 21.500 euros desde el 1 de enero de 2023.
3. La Empresa deberá suscribir una póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de cada una de las personas trabajadoras que presten servicio en cada momento.



La no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza mencionada por parte de la Empresa determinará que recaiga sobre la misma la garantía de la contingencia si llegasen a producirse.

Artículo 35. Plan de Pensiones.

1. La sociedad Votorantim Cementos España, SA, en su calidad de promotor del Plan de Pensiones de Cementos Cosmos, realizará los trámites necesarios para facilitar la adhesión voluntaria de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio en el citado Plan de Pensiones a partir del 1 de enero de 2023, con las siguientes especificaciones:

A) Salario Pensionable: estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus de Responsabilidad, Retribución Voluntaria, Paga de Vacaciones, y Pagas Extras de Verano y Navidad.

B) Aportaciones:

Período	Trabajador	Empresa
2023	0,5%	1%
2024	1%	2%

TÍTULO VII**Movilidad funcional****Artículo 36. Movilidad funcional.**

1. En los casos de perentoria necesidad la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras que se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñada.
2. La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona de plantilla a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación, la persona afectada por esta medida seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.



TÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 37. Comité de empresa.

1. La representación legal de las personas trabajadoras disfrutará de los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en cualquier otra normativa de aplicación.
2. El crédito horario para estas personas se establece en dieciséis horas mensuales. El uso de estas horas, deberá ser comunicado a la empresa con veinticuatro horas de antelación, y justificando su empleo. Las personas que conforman el Comité de Empresa tendrán horas ilimitadas retribuidas para la negociación del convenio colectivo y hasta la finalización del mismo, siempre que estén suficientemente justificadas ante la Empresa.
3. La Empresa facilitará en la medida de lo posible a la representación legal de las personas trabajadoras un local adecuado y con los elementos necesarios para el ejercicio de sus funciones.
4. La Empresa facilitará, a requerimiento del Comité de Empresa, al menos trimestralmente, información sobre la evolución económica de la Empresa, situaciones de producción, perspectivas de mercado, plan de inversiones y sobre aquellas otras materias a que se refiere el artículo 64.1. 1.º del Estatuto de los Trabajadores.
5. Sobre consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la normativa que los desarrolla.

TÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 38. Reconocimiento médico.

La Empresa gestionará a través de entidad adecuada una revisión o chequeo anual para toda su plantilla, atendiendo a que la práctica de tal revisión se acomode a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de que en determinados puestos de trabajos pueda reducirse la frecuencia de la revisión a un semestre y realizándose, en este último caso, reconocimientos médicos específicos a la materia objeto de revisión.

Así mismo, la empresa en coordinación con el área de Salud y Bienestar establecerán los protocolos médicos necesarios y pruebas adecuadas a cada sexo y puesto ocupado.



Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral, y el coste que comportarán los mismos será por cuenta de la Empresa.

Artículo 39. Medios y medidas de protección.

La empresa facilitará todos los medios de protección personal adecuados para la realización del trabajo, con la obligación del uso correcto por parte de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a su personal las prendas que su puesto de trabajo requiera (camisa, pantalón, chaqueta y botas) en los meses de marzo, julio y noviembre. También proporcionará todos aquellos elementos de protección personal que igualmente su puesto de trabajo se requiera. La empresa entregará al personal una cazadora en noviembre.

Artículo 41. Documentos a disposición de la representación de las personas trabajadoras.

El Servicio de Prevención de la Empresa pondrá a disposición de la representación de las personas trabajadoras, de los/as delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud en su caso, la documentación a que se refiere la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas en esta materia a los órganos de representación, consulta y participación de la plantilla.

Artículo 42. Delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.

Competencias y facultades. En este apartado se estará a lo previsto en los artículos 36 a 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. Elaboración anual de listado.

La Empresa, previo informe del órgano correspondiente de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos, elaborará con periodicidad anual, un listado de aquellos puestos de trabajo que considere deba estar sometidos a reconocimientos médicos específicos.

En particular, esta planificación podrá afectar a los puestos de trabajo en los que se detecten exposiciones a riesgos en las modalidades siguientes:

1. Posturas forzadas.
2. Movimientos repetitivos.



3. Asma laboral.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de otros protocolos sanitarios en función de la aparición, en el centro de trabajo, de nuevos riesgos laborales.

Artículo 44. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o tiempo de trabajo.
2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen el médico que asista facultativamente a la trabajadora y el médico del Servicio de Prevención, ésta deberá desempeñar de haberlo un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Empresa deberá determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

TÍTULO X

Código de conducta

Artículo 45. Principios de ordenación.

1. Las normas de régimen disciplinario contenidas en el presente título persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos de los intereses legítimos de las personas trabajadoras y de la empresa.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente título.
3. Toda falta cometida por el personal de la plantilla se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.



5. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La empresa dará cuenta a la representación de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados/as, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Artículo 46. Graduación de faltas.

A) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, en el período de un mes.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar un día en un mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación de material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia leve en lo laboral.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.



10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual sin causa o motivo que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a otras personas del equipo durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

B) Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de 4 faltas de puntualidad en un mes, o hasta 4 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, su equipo de trabajo, la empresa o terceros.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ésta como de otras personas trabajadoras. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la empresa, será considerada como "muy grave".



7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora. Si existiera malicia se considerará falta "muy grave".
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado, y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para otras personas de su equipo de trabajo o para terceros.
13. No advertir, inmediatamente a sus responsables directos, a la empresa o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro de un período de 3 meses, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

C) Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Falta al trabajo, más de dos días en un mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a la plantilla, como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.



4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual y/o la toxicomanía.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a las personas de su equipo de trabajo, o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado que sean constitutivos de delito o falta penal.
14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, las personas de su equipo de trabajo o terceros.
15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de na-



turalidad sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.

18. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

Artículo 47. Sanciones.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
- b) Despido.

TÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 48. Formación continua.

La Empresa asume el compromiso de afrontar, durante la vigencia del Convenio, el estudio y, en su caso, aplicación de planes de formación necesarios para la mejor capacitación de las personas trabajadoras y, por ende, para el mejor funcionamiento de la industria cementera.

Se dará cumplida cuenta al Comité de Empresa de las materias formativas que se vayan a poner en práctica.

Cuando no sea posible impartir la formación dentro de la jornada laboral, se otorgará una compensación de 12 euros por hora presencial en la formación, mas los gastos de desplazamiento desde la residencia habitual, si los hubiera.



TÍTULO XII

Comisión paritaria y sistema de solución de conflictos**Artículo 49. Comisión Paritaria.**

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por dos personas de la representación legal de las personas trabajadoras y dos personas en representación de la Empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del presente Convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio en el ámbito de la Empresa.
- c) Vigilancia de lo pactado.
- d) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Las reuniones de esta Comisión Mixta se efectuarán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de tres días a la fecha propuesta para la reunión.

Artículo 50. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el artículo 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, y con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al citado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) y a su Reglamento de aplicación; así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Disposición Adicional I. Seguro de salud.

Desde la firma de este convenio la empresa facilitará la adhesión voluntaria a la póliza de seguro médico contratada por la empresa en condiciones bonificadas por la empresa, pudiendo adscribir a la persona trabajadora, su cónyuge e hijos/as menores de 26 años. El importe de la prima a cargo de la persona trabajadora será considerado retribución en especie con el tratamiento fiscal como retribución flexible.

**Disposición Adicional II. Plan de igualdad de empresa Votorantim Cementos España, SA.**

La fábrica de Alconera al incorporarse a la sociedad Votorantim Cementos España, SA, queda adherida a las medidas de igualdad que la compañía viene promoviendo desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. A la firma del presente convenio, la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de Votorantim Cementos España, SA, se encuentra en proceso de negociación de las medidas a incluir en el citado plan; una vez aprobadas, estas medidas serán de aplicación para la totalidad de las personas que conforman la plantilla de la empresa, incluido por ende el personal de la Fábrica de Alconera.

Disposición Transitoria.

Tras la firma del convenio se constituirán 2 comisiones de trabajo para tratar los siguientes asuntos:

- Clasificación Profesional: con 2 objetivos.
 - Revisión de la actual Clasificación Profesional del convenio, para adecuarla a los Grupos Profesionales.
 - Asignación correcta de las categorías a cada persona trabajadora.
- Productividad: estudio de posibles alternativas de establecimiento de un concepto de retribución variable.
- Plus de Guardia y Disponibilidad personal administración e informática: la dirección de la empresa se compromete a que antes del 31/12/2022 se establecerá un sistema formal de guardias con las personas trabajadoras afectadas, estableciendo las condiciones y compensaciones correspondientes. La propuesta económica será presentada al Comité antes de finalizar el mes de octubre.

**ANEXO I****SALARIO BASE 2022**

TITULADO/A SUPERIOR	1.444,61 €
LICENCIADO/A	1.444,61 €
INGENIERO/A SUPERIOR	1.444,61 €
ENCARGADO/A GENERAL Y DE RRHH	1.282,69 €
TITULADO/A MEDIO	1.235,89 €
PERITO-TA	1.235,89 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.192,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.170,44 €
ENCARGADO/A LABORATORIO	1.178,74 €
ANALISTA LABORATORIO	1.178,74 €
COMERCIAL	1.170,44 €
PROGRAMADOR/A DE SISTEMAS	1.194,33 €
INFORMÁTICO/A	1.170,44 €
MAESTRO/A INDUSTRIAL	1.187,09 €
OFICIAL/A PRIMERA	1.178,73 €
OFICIAL/A SEGUNDA	1.170,44 €
OFICIAL/A TERCERA	1.170,44 €
PEÓN/A	1.170,44€