



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

6051

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Empleo e Industria en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000115012003).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000115012003), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, de los sindicatos U.G.T y CC.OO, cuyo periodo de vigencia comprende desde el 01/01/2021 al 31/12/2024, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 26 de octubre de 2023 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial de Trabajo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Subdirección Provincial de Trabajo, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 20 de noviembre de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA
ACTIVIDAD DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE
LA PROVINCIA DE HUESCA
(2021-2024)

ÍNDICE

CAPÍTULO I: CLÁUSULAS GENERALES

- ART. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL
- ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL
- ART. 3º.- ÁMBITO PERSONAL
- ART. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL
- ART. 5º.- PRÓRROGA Y DENUNCIA
- ART. 6º.- ÁMBITO MATERIAL
- ART. 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
- ART. 8º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
- ART. 9º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
- ART. 10º.- COMISIÓN PARITARIA
- ART. 11º.- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

CAPÍTULO II: CONDICIONES LABORALES

- ART. 12º.- CONTRATACIÓN
- ART. 13º.- PERIODO DE PRUEBA
- ART. 14º.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA
- ART. 15º.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO Y CONTRATO PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS
- ART. 16º.- CONTRATO EN PRÁCTICAS Y DE FORMACIÓN
- ART. 17º.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
- ART. 18º.- DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA
- ART. 19º.- NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO
- ART. 20º.- JORNADA LABORAL
- ART. 21º.- CALENDARIO PROVINCIAL
- ART. 22º.- VACACIONES
- ART. 23º.- PERMISOS Y LICENCIAS
- ART. 24º.- PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN
- ART. 25º.- ROPA DE TRABAJO, UTENSILIOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

- ART. 26º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
- ART. 27º.- SALARIO BASE

- ART. 28º.- COMPLEMENTO DE CONVENIO
- ART. 29º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
- ART. 30º.- COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD
- ART. 31º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
- ART. 32º.- COMPLEMENTO DE ALTURA
- ART. 33º.- COMPLEMENTO NO SALARIAL
- ART. 34º.- COMPLEMENTO DE DISTANCIA - COMPLEMENTO DE MOVILIDAD O KILOMETRAJE.
- ART. 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS
- ART. 36º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- ART. 37º.- DIETAS
- ART. 38º.- CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN SALARIAL
- ART. 39º.- CLÁUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

CAPÍTULO IV: CLÁUSULAS SINDICALES

- ART. 40º.- DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO V: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ART. 41º.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL
- ART. 42º.- INDEMNIZACIONES
- ART. 43º.- JUBILACIÓN PARCIAL

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Primera.- NORMAS SUBSIDIARIAS
- Segunda.- NIVELES PROFESIONALES
- Tercera.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
- Cuarta.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES
- Quinta.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

DISPOSICIONES FINALES.

- Primera.- ENTRADA EN VIGOR
- Segunda.- PAGO DE ATRASOS

PREÁMBULO

Los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo que se suscribe, formada por parte empresarial por representantes de la Asociación Provincial de Empresas de Derivados del Cemento de Huesca, y por parte de los trabajadores por las centrales sindicales CCOO del Hábitat de Aragón y UGT- FICA, se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente y acuerdan suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Derivados del Cemento de la provincia de Huesca.

CAPÍTULO I: CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1º: ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Huesca.

Artículo 2º: ÁMBITO FUNCIONAL.

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.
- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 3º: ÁMBITO PERSONAL

Comprende a todas las empresas y todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, con las excepciones enumeradas en el artículo primero, número tres 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.

Artículo 4º: ÁMBITO TEMPORAL.

La duración de este Convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto en aquellas materias en las que en el mismo o en el Convenio General del Sector de Derivados del Cemento se especifique una vigencia distinta. Los efectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2021.

Artículo 5º: PRÓRROGA Y DENUNCIA.

1. La denuncia del Convenio se deberá formular con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio general asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

2. No obstante, si el convenio no fuera denunciado por ninguna de las partes o aun siéndolo, se seguirá aplicando en sus propios términos hasta que se firme el que lo sustituya o revise.

Artículo 6º: ÁMBITO MATERIAL.

El presente convenio regula las condiciones generales de trabajo con el alcance y las limitaciones fijadas en los artículos 2 a 6, y concordantes del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento (en lo sucesivo Convenio General). Las materias que pueden ser objeto de regulación en los distintos ámbitos de negociación, incluidos los convenios de empresa, provincial o autonómico, serán las previstas en el artículo 3 del Convenio General.

En caso de concurrencia entre convenios de distinto ámbito el posible conflicto se resolverá según lo acordado en el artículo 5 del Convenio General, otorgando en todo caso prioridad aplicativa a los convenios de empresa en las materias reservadas a ese ámbito de negociación.

Artículo 7º: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente o la autoridad laboral, en uso de sus facultades, modificara, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado o bien si es necesaria una nueva y total o parcial negociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias estarán a lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio General.

Artículo 8º: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Siempre con carácter de complemento personal y a extinguir, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el Convenio y que, globalmente consideradas, excedan del mismo en cómputo anual.

En materia de jornada laboral, las mejoras que tengan establecidas las empresas sólo podrán ser compensadas en el cómputo anual con lo pactado en este Convenio en dicha materia.

Artículo 9º: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a su vigencia, de suerte que las empresas sólo vendrán obligadas a aplicar las elevaciones que por las presentes estipulaciones se fijan en la

medida necesaria para suplir las diferencias en cómputo anual, todo ello referido a la jornada legal vigente en cada momento e iguales condiciones de trabajo.

Asimismo, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación en todas o en algunas de las condiciones retributivas sólo tendrán eficacia práctica, si globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las de este Convenio, igualmente valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las condiciones pactadas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 10º: COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio, que será el órgano que dirimirá las diferencias que puedan surgir en su aplicación.

Serán vocales de la misma, cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones. Cualquiera de los vocales designados por cada parte podrá actuar en representación de todos o alguno de los demás.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. Actuará como secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión de mutuo acuerdo. Si no existiera acuerdo, se designará por turnos rotatorios entre los vocales designados por cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de al menos dos miembros de cada una de las partes y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Artículo 11º: FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1.- Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar los pactos contenidos en este Convenio.
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio. En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales desarrollados en el Capítulo XVI del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, así como ante el órgano judicial competente (artículo 91.3 ET).
- c) La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Actualizar las tablas salariales.
- e) Elaborar el listado de mediadores y árbitros que hayan de actuar como tales en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- f) Adaptación del convenio durante su vigencia.
- g) Intervenir en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, en los términos contemplados en el presente convenio.

h) Todas aquellas que tiendan a una mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones de esta Comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones legales y competencias administrativas y jurisdiccionales previstas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 4 del presente artículo.

2.- Cuando cualquier empresa o trabajador afectado por el Convenio, esté interesada/o en que la Comisión Paritaria delibere y dictamine respecto a alguna cuestión relativa a su interpretación y aplicación, hará llegar a sus miembros documentación suficiente, que contendrá al menos:

- a) Exposición del problema.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de resolución.

Los escritos dirigidos a la Comisión Paritaria podrán ser remitidos y tramitados a través de la Asociación de Empresas de Derivados del Cemento de Huesca (Plaza López Allué, 3, 3º; Huesca) o de cualquiera de las centrales sindicales que suscriben el Convenio (U.G.T., Avda. del Parque, nº 9; CC.OO. Avda. del parque nº 20; ambas en Huesca).

3.-La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa resolución de los asuntos que le sean planteados, concediendo al proponente el plazo necesario para ello, que en ningún caso podrá exceder de 15 días naturales.

La Comisión, una vez recibida la consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a un mes para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

4.-Como trámite previo a la vía jurisdiccional, que tendrá el carácter de preceptivo, las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria los conflictos colectivos de carácter general que puedan plantearse respecto a la interpretación y aplicación del presente Convenio, siempre que se trate de materias reservadas al ámbito de competencia del mismo.

La Comisión Paritaria, una vez planteado el conflicto, emitirá dictamen o resolución en el plazo señalado en el apartado anterior. Si transcurrido ese plazo no se hubiera emitido el dictamen o resolución, quedará abierta a partir de ese momento la vía jurisdiccional que proceda.

5.- En todo caso las resoluciones de la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y motivada.

CAPÍTULO II: CONDICIONES LABORALES.

Artículo 12º: CONTRATACIÓN.

En todo lo relativo a contratación laboral y sus modalidades se estará a lo dispuesto en el presente Convenio y en lo no previsto, a lo señalado en los artículos 16 a 24 del Convenio General.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa,

el grupo profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 13º: PERIODO DE PRUEBA.

1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

- GRUPO 1: 6 meses.
- GRUPO 2 y 3: 3 meses.
- GRUPO 4: 2 meses.
- GRUPO 5, 6 y 7: 1 mes.
- GRUPO 8: 15 días naturales.

2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que le haya sido asignado, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento del trabajador ni la resolución del contrato a instancia de la empresa, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.- La situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 14º: CONTRATO FIJO DE PLANTILLA.

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o aquel que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 15º: CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 16º: CONTRATOS FORMATIVOS

1. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la siguiente característica especial:

Los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales, según se establece en la disposición final primera del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a las prácticas realizadas en el que constará la duración de las mismas. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2.a) del Estatuto de los Trabajadores 5.1 del presente Convenio.

2. Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1529/2012, de 9 de noviembre, disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

A) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses y sin que la duración máxima exceda de tres años. La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

B) Los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente Convenio Colectivo General vigentes en cada momento, según se establece en la disposición final primera del presente Convenio. En el caso de cese en la empresa, se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2.a) del Estatuto de los Trabajadores 5.1 del presente Convenio.

C) Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 17º: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

1.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 12 del presente convenio, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

2.- Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo las horas complementarias que las partes convengan realizar.

3.- Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º: DISPOSICIONES COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

1.- Será obligatorio comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo Provincial el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de Convenio devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 19º: NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

En todo lo relativo a movilidad funcional (Movilidad funcional ordinaria y movilidad funcional extraordinaria descendente y ascendente) y movilidad geográfica (desplazamientos y traslados), se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII del Convenio General (artículos 26 al 33).

Artículo 20º: JORNADA LABORAL.

1.- Según lo establecido en el artículo 34 del Convenio General, la jornada laboral anual durante el presente convenio, será de 1736 horas de trabajo efectivo en jornada partida y de 1733 horas de trabajo efectivo en jornada continuada.

Como resultado de ese cómputo anual, la distribución regular de la jornada será la que resulta del calendario laboral que se establece en el presente convenio y del calendario que la comisión paritaria del convenio acuerde para los años de vigencia del convenio.

2.- Las empresas podrán acordar con los trabajadores descansos o interrupciones en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, salvo pacto en contrario y sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

3.- Con relación a los descansos que los trabajadores realizan habitualmente durante la jornada diaria que se conocen como “tiempo de bocadillo”, se regirán de acuerdo a las siguientes condiciones:

- Los trabajadores contratados por las empresas después del día 1 de enero de 2001 podrán realizar un descanso o interrupción de su jornada diaria en concepto de “tiempo de bocadillo” sin que ese tiempo les compute como tiempo de trabajo efectivo, por lo que deberán prolongar la jornada ordinaria de trabajo por el tiempo necesario para recuperar ese tiempo de bocadillo, bien cada día o bien de la forma que pacten empresa y trabajadores.

- Los trabajadores contratados por las empresas antes del 1 de enero de 2001 que ya vinieran disfrutando el “tiempo de bocadillo”, a quienes se les viniera computando ese descanso como tiempo de trabajo efectivo, mantendrán esa situación con carácter de condición más beneficiosa, que podrá ser compensada por la empresa con las reducciones de jornada pactadas en éste y sucesivos convenios colectivos en los siguientes términos:

- De las horas anuales totales disfrutadas por cada trabajador como “tiempo de bocadillo” que se le computan ahora como tiempo de trabajo efectivo, será compensable el 50%, que se calcula en 28 horas.
- Ese 50% de las horas empleadas en el “tiempo de bocadillo” (28 horas) se compensará con las reducciones de jornada anual pactadas en éste y sucesivos convenios de la forma y al ritmo que acuerden empresa y trabajadores.
- En defecto de pacto entre empresa y trabajadores, se compensará como máximo con el 50% de la reducción de jornada anual que se pacta en este convenio para los años 2009 y 2010 y con la que se pueda pactar en sucesivos convenios, de forma que hasta que se haya compensado ese 50% la jornada anual de esos trabajadores sólo se reducirá la mitad del tiempo establecido en éste o futuros convenios.

4.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Convenio General, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:

- A) Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el apartado 1 a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.
- B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular según lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.1.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados al nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4.2.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4.3.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación con las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo I del Convenio General.

4.4.- Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del E.T.

4.5.- Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados anteriores de este artículo, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.

5.- En materia de prolongación de jornada, turnos y relevos, y horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 36, 37 y 39 del Convenio General, respectivamente.

6.- Registro de la jornada:

El Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 marzo de 2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha añadido un nuevo apartado al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Este nuevo apartado recoge la obligatoriedad de las empresas de garantizar el registro diario de jornada de las personas trabajadoras, si bien emplaza a la negociación colectiva su instrumentalización, organización y aplicación.

Las empresas podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal que desempeñe las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo de acuerdo con lo dispuesto en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE.

Aquellas empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo, dispusieran de un sistema de “registro diario de jornada” implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo. Aquellos acuerdos que hayan sido alcanzados al amparo de lo establecido en el artículo 34.9 del ET en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 8/2019 de marzo, seguirán aplicándose en su totalidad por entender que los mismos han sido negociados bajo los criterios establecidos en dicha norma, por lo que lo pactado en este acuerdo será complementario. En cualquier caso, en el ámbito de cada empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de

la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este convenio colectivo deberán negociar con la representación legal del personal, o en su defecto con las personas trabajadoras, cómo se organizará y documentará dicho registro, y en concreto:

a) El sistema de registro a utilizar: en papel o digital, que será facilitado por la empresa. En el caso de que la empresa facilite algún medio para el registro de jornada a la persona trabajadora, ésta deberá devolverlo a la empresa al finalizar la relación laboral.

b) Establecer el inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

c) Establecer cuál es el tiempo de trabajo no efectivo o de no trabajo, considerado como todo aquel en el que las personas trabajadoras no estén a plena disposición de la actividad de la empresa, siempre que otra norma legal no establezca esos tiempos como de trabajo efectivo, tales como el tiempo empleado en pausas y descansos o comidas que carezcan de la consideración de tiempo de trabajo efectivo, que deberá acordarse entre la empresa y las personas trabajadoras.

El sistema de registro acordado debe ser objetivo y fiable, debe ser intransferible, se debe registrar el inicio y la finalización de la jornada de forma diaria y debe estar en todo momento en el centro de trabajo a disposición de la empresa, de la propia persona trabajadora, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo.

Una vez finalizado el mes la empresa deberá custodiar los registros de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y tenerlos a disposición de las propias personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. En caso de que se haya optado por el registro en formato papel, a efectos de su conservación podrá archivarse en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado con las debidas garantías.

Este archivo estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal del personal y de la inspección de trabajo. Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores así como las que se establecen en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales, así como cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.

En caso de no haber acuerdo en el sistema de implantación del registro horario con la representación legal del personal, o con las personas trabajadoras en su ausencia, será la empresa la que determinará unilateralmente su implantación y deberá guardar las actas del proceso de negociación.

Artículo 21º: CALENDARIO PROVINCIAL.

La distribución de la jornada, que se realizará en el seno de cada empresa, se efectuará teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 36 y 37 del Convenio General.

Para todos aquellos centros de trabajo en los que no se haya elaborado un calendario propio, durante el año 2024, a los efectos de alcanzar en cómputo anual la jornada efectiva pactada, se considerarán festivos los días 2, 3, 4, 5 de enero, 1 de abril, y 23,24,26,27,30 y 31 de

diciembre, según el calendario adoptado mediante acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio.

Aquellas empresas que opten por la aplicación de la distribución irregular de jornada en los términos establecidos en el Convenio General o de aquellas otras empresas cuya jornada no sea de 39 ó 40 horas de trabajo efectivo semanal deberán confeccionar un calendario que se ajuste a la jornada anual pactada en este Convenio.

No obstante, por las especiales características del sector y las necesidades de suministro de piezas y hormigón a empresas en las que pueda no resultar de aplicación este calendario, y a los efectos de garantizar el mantenimiento de las instalaciones y equipos y el referido suministro, se faculta a la empresa para que excepcionalmente, y previa comunicación a los trabajadores afectados pueda sustituir los días antes referenciados como festivos, salvo los días de fiestas locales, por otros fijados de común acuerdo. En todo caso, esta posibilidad no podrá afectar a más de un 20% de la plantilla de la empresa.

Artículo 22º: VACACIONES.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un periodo de vacaciones retribuidas conforme a los Artículos 40 y 52 del Convenio General del sector de Derivados del Cemento, no inferior a treinta días naturales o veintidós laborables a elección del trabajador.

Respecto a la forma de fijar los turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Convenio General.

Artículo 23º: PERMISOS Y LICENCIAS.

El trabajador, avisándolo con suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo por alguno de los motivos, durante el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias que se acompaña como anexo.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan hacerlo, lo que no liberará de la obligación de acreditarlo posteriormente.

Se entienden como deberes y necesidades inexcusables de carácter público y personal que dan derecho a ausentarse con derecho a remuneración la asistencia a consulta médica; renovación del carnet de conducir y documento nacional de identidad; tramitación de obligaciones militares; citaciones judiciales y situaciones similares.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 24º: PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

Los trabajadores contratados como conductores a los que les sea retirado el permiso de conducir por hechos producidos durante su jornada ordinaria de trabajo, en prolongaciones extraordinarias de trabajo y siempre que estén prestando servicios para su empresa, tendrán derecho a que se les asigne otro puesto de trabajo, con la retribución correspondiente a su categoría habitual si fuere por tiempo no superior a tres meses; o la reserva de su plaza con

reincorporación automática y respeto a su antigüedad anterior si fuese hasta por seis meses, todo ello por una sola vez.

Artículo 25º: ROPA DE TRABAJO, UTENSILIOS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN.

1.- Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio dos monos o buzos al año, de buena calidad, cuyo uso será obligatorio, sin perjuicio de que el grado de deterioro de la prenda producido durante la realización del trabajo haga necesario entregar un número mayor. El primero se entregará a los quince días del comienzo de la prestación de su servicio.

2.- Asimismo, las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores el equipo necesario según la actividad que desarrollen, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

3.- Las empresas proporcionarán a los trabajadores todas las herramientas que precisen para el cumplimiento de su trabajo.

4.- Los trabajadores estarán obligados a utilizar y conservar en buen estado la ropa y utensilios de trabajo, las herramientas y los equipos de protección que les faciliten las empresas.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 26º: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las remuneraciones correspondientes a los distintos grupos profesionales estarán compuestas por el salario base y los demás complementos salariales y extrasalariales que se indican en los artículos siguientes, en las cuantías que figuran en las tablas salariales que se acompañan como anexo.

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Capítulo VIII (artículos 41 a 60) del Convenio General.

Artículo 27º: SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en las tablas salariales anexas por cada uno de los grupos que en las mismas se indican, devengado por mes o día natural, según corresponda a cada grupo.

Artículo 28º: COMPLEMENTO DE CONVENIO.

Se establece un complemento de Convenio, que se abonará por día natural en la cuantía que se determina en las tablas anexas, que no se computará para el cálculo de la antigüedad, ni de las pagas extraordinarias.

Artículo 29º: ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Como consecuencia de la supresión de la antigüedad recogida en el artículo 55 del Convenio General, el complemento personal de antigüedad se abonará conforme a las siguientes reglas:

1.- Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas a partir del día 21 de enero de 1997 no tienen derecho a percibir cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2.- A los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 21 de enero de 1997 se les abonará un complemento personal en función de la antigüedad en la empresa que tuvieran consolidada a esa fecha, adicionándole en su caso el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada el día 21 de enero de 1997, calculándose como equivalentes a un año completo los periodos superiores a 184 días naturales.

3.- Esa cantidad se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido ni por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada", no siendo susceptible de absorción o compensación.

Artículo 30º: COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 30% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15% aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en el párrafo anterior que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por circunstancias laborales de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquéllas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

Artículo 31º: COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera inferior a ese tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y no habrá lugar a compensación económica, los supuestos siguientes:

- Contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como guardas, porteros, serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 32º: COMPLEMENTO DE ALTURA.

El complemento de altura, previsto para aquellos trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos en el exterior de los edificios, será del 30% del salario base y se abonará cuando se trabaje en alturas superiores a cinco metros y durante los días en que se efectúen las citadas misiones.

El personal que realice esos trabajos de forma habitual y el que haya sido contratado como personal de colocación percibirá ese plus con carácter fijo, aun durante el tiempo en que no realice esas funciones, por un importe que no será inferior al 15% del salario base mensual de su categoría y que se complementará en un 10% los días en que efectivamente realicen tales trabajos.

Artículo 33º: COMPLEMENTO NO SALARIAL.

1.- Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

2.- El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos profesionales, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio. El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación.

Artículo 34º: COMPLEMENTO DE MOVILIDAD O KILOMETRAJE.

Cuando la distancia entre los núcleos de población del centro de trabajo y del domicilio del trabajador exceda de 15 kilómetros y la empresa no facilite medios de transporte, los trabajadores percibirán 0,24 euros por kilómetro si utilizan automóvil propio.

Para el cálculo del complemento no están incluidos los 15 primeros kilómetros de ida y vuelta.

En caso de que se utilice vehículo de la empresa para el transporte de los trabajadores hasta el centro de trabajo, se hará de manera que se esté en el centro de trabajo como máximo diez minutos antes del inicio de la jornada y no se permanezca más de ese tiempo al concluir la jornada.

Artículo 35º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual o la proporcional que corresponda en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el calendario laboral.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos en que tengan su causa en fuerza mayor, sin que se computen como tales el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización en la forma señalada en los apartados siguientes.

2.- Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora y media de descanso.

3.- Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

4.- Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldría al 130% del valor de la hora ordinaria.

5.- La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 36º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de *Paga de Verano* y *Paga de Navidad*, que se abonarán, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de Diciembre y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base. Si bien los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta a partir de la segunda quincena de los meses señalados.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica en las tablas que se acompañan como anexo, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda al trabajador.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 37º: DIETAS.

1.- La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionado como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.- El trabajador percibirá 48 euros en concepto de dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda comer, cenar ni pernoctar en su residencia habitual; y 34 euros en concepto de dieta pernocta cuando la salida sea para cenar y pernoctar. Se devengará siempre por día natural, a partir de la publicación del presente Convenio.

3.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado y por importe de 15 euros, a partir de la publicación del presente Convenio.

4.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

5.- No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 15 Kilómetros del centro de trabajo ni cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

Como norma general las empresas organizarán y costearán la manutención y alojamiento del personal desplazado en las condiciones exigibles y suficientes, en cuyo caso les abonarán una cantidad en concepto de “haber de mano” que será equivalente a un 14% de la dieta completa.

Artículo 38º: CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

1. Ambas partes acuerdan suscribir el acuerdo salarial del año 2021, basándose en las siguientes circunstancias: en primer lugar la patronal desea dejar patente el reconocimiento a las personas trabajadoras del sector en circunstancias tan excepcionales como las vividas durante la pandemia en 2020, acordándose un abono de un emolumento extraordinario del 0,5%; a ello es preciso añadir el incremento salarial debido al aumento de consumo de cemento de 2021, que se estima está en la horquilla de +1,5%, según la tabla de la Disposición final primera del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, prorrogándose durante 2021 todos los términos del VII Convenio. De esta forma, el incremento salarial acordado para 2021 es de +2% sobre las tablas de 2019, con efectos desde el día de la firma, con independencia de su fecha de publicación en el BOE y todo ello con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021, siendo pagaderos los atrasos en el primer trimestre de 2022.

2.- Para la actualización salarial correspondiente al año 2022 y sucesivos hasta fin del convenio, se procederá de acuerdo establezca la Comisión Negociadora del VIII Convenio General de Derivados del Cemento, en aplicación de la Disposición final primera del Convenio General.

Artículo 39º: CLÁUSULA DE INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, se haya procedido, por parte de la Comisión Paritaria del Convenio, a la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria de este convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, asumiendo en este convenio el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IV: CLÁUSULAS SINDICALES.

Artículo 40º: DERECHOS SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII del Convenio General (artículos 79 a 85).

CAPÍTULO V: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 41º: COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

1.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos, según lo dispuesto en el Convenio General del sector de Derivados del Cemento (BOE 14 de Julio de 2023).

2.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

- a) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes)/2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación.

b) Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{ABSENTISMO} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laboral del período considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

En caso de no existir representantes legales, dicho índices serán facilitados a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

Artículo 42º: INDEMNIZACIONES. - Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.
- b) En caso de muerte, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2021 a 2024: 50.000 Euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quién o quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Artículo 43º: JUBILACIÓN

Las organizaciones firmantes del presente convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.

Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector de derivados del cemento, a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento será obligatoria para éste la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán o la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de una nueva persona trabajadora, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.

Habida cuenta de que en los distintos convenios colectivos de ámbito inferior o en otro tipo de acuerdos alcanzados en algún proceso de negociación colectiva pueden existir regulaciones de derechos preferentes para determinadas personas trabajadoras al acceso desde un contrato a tiempo parcial a un contrato a jornada completa, a la transformación de un contrato temporal en indefinido o a la contratación cuando exista vacante, habrán de respetarse dichos derechos preferentes y las reglas fijadas para la aplicación de los mismos en dichos acuerdos o convenios, en el momento en que haya de producirse alguna de dichas circunstancias como consecuencia de la decisión empresarial de la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación en los términos fijados en este artículo.

Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial vinculados a objetivos de política de empleo expresados en este artículo, que pudieran pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no empeoren las condiciones ya establecidas en este artículo y cumplan los requisitos de las Disposiciones Legales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera: Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el 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.; en el Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE del día 14 de julio de 2023.

Segunda: Grupos profesionales.

En materia de Clasificación Profesional y Niveles se estará a lo establecido en el Capítulo V, Clasificación Profesional, del VIII Convenio General que viene a sustituir a los Anexos I (VI)

y II (Sección Primera y Séptima) de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 25 de dicho VIII Convenio.

Tercera: Seguridad y salud laboral.

En materia de Seguridad, Salud y Medioambiente en el trabajo, se estará a lo establecido en el Capítulo X del VIII Convenio General, siendo de aplicación lo dispuesto en los artículos 70, 71, 72, 73 y 74 de dicho convenio.

Cuarta: Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASEC), de 2 de mayo de 2013, publicado en el BOA de 11 de Junio de 2013. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para los trabajadores y empresas vinculados al presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Reglamento de Funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de derivados del cemento.

Quinta: Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de género en el trabajo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una Comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario. A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

En ausencia de representación de trabajadores, será la Comisión Paritaria la encargada de velar por su cumplimiento.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera: Entrada en vigor.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, sin perjuicio de la aplicación retroactiva a las tablas salariales con efectos del día 1 de enero de cada ejercicio.

Segunda.- Pago de atrasos.

El pago de las diferencias derivadas de la actualización de las tablas salariales desde el 1 de enero de 2021, podrá hacerse conforme a lo que acuerden empresa y trabajadores y, en defecto de acuerdo, hasta el último día del mes siguiente al de la publicación en el BOP de Huesca del presente convenio.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA

Nº	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR. HH. Director Producción	
III	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª			Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IV	Ayudante de obra Encargado general de fábrica Encargado general	2	Titulados Medios		
V	Jefe administrativo 2ª Delinante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª				
	Jefe compras Oficial administrativo 1ª Delinante 1ª				
VI	Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol				
VII	Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 2ª Delinante 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficina	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR. LL. Delinante 1ª	Oficial 1ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficina Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	Delinante 2ª Analista Laboratorio	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 1ª Oficina Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Dostificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigones Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillo Mayor De 15.000 Kg. Gruista De Piezas Especiales

IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2º de oficio	5	Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2º Oficio Maquinista Conductor Cannon Hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretilero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista De Hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio Vigilante	Oficial 3º Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario De Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2º Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Peón ordinario Limpiador/a	8	Portero	Peón Personal de Limpieza
XIII	Botones y pinches de 16 a 18 años			

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA (*)	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR								JUSTIFICANTES
		SAL. BASE	PAGAS EXT.	COM. ANT.	INGENT (1)	COMP. CONVEN	COMP. TRAB	COMP. NO SAL.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. (2)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. (2)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y/o personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artículo 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijo	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior.

(2) La disposición de estas licencias, podrá realizarse en días no consecutivos, mientras dure el hecho causante.
 (*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2022
TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS (2,75%)

NIVEL	GRUPOS							
	Grupo 3 VI / VII	Grupo 4 VIII	Grupo 5 IX	Grupo 6 X	Grupo 7 XI	Grupo 8 XII		
SALARIO BASE	44,95	42,57	40,96	39,81	38,84	38,10		
PLUS CONVENIO	7,54	7,54	7,54	7,54	7,54	7,54		
PAGA DE JUNIO	1.394,76	1.304,43	1.255,45	1.221,70	1.191,84	1.169,77		
PAGA DE NAVIDAD	1.394,76	1.304,43	1.255,45	1.221,70	1.191,84	1.169,77		
TOTAL ANUAL	21.948,37	20.899,01	20.213,40	19.726,15	19.312,38	18.998,14		
PLUS NO SALARIAL (1)	6,08	6,08	6,08	6,08	6,08	6,08		
TOTAL ANUAL (2)	23.267,73	22.218,37	21.532,76	21.045,51	20.631,74	20.317,50		

(1) El Plus no salarial es un concepto extrasalarial que sólo se abona por día efectivamente trabajado, a razón de 6,08 euros/día.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus no salarial, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

(3) La columna Form. / Pract. (nivel XIV) es la aplicable a los contratos formativos y en prácticas.

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2022
TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES(2,75%)

GRUPOS											
NIVEL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8			
	II	III / IV / V	VI / VII	VIII	IX	X	XI	XII			
SALARIO BASE	1.566,86	1.481,41	1.367,58	1.277,27	1.228,27	1.194,56	1.164,71	1.142,64			
PLUS CONVENIO	226,07	226,07	226,07	226,07	226,07	226,07	226,07	226,07			
PAGA DE JUNIO	1.594,01	1.508,55	1.394,76	1.304,43	1.255,45	1.221,70	1.191,84	1.169,77			
PAGA DE NAVIDAD	1.594,01	1.508,55	1.394,76	1.304,43	1.255,45	1.221,70	1.191,84	1.169,77			
TOTAL ANUAL	24.703,18	23.506,86	21.913,32	20.648,94	19.962,98	19.490,96	19.073,04	18.764,06			
PLUS NO SALARIAL	121,71	121,71	121,71	121,71	121,71	121,71	121,71	121,71			
TOTAL ANUAL	26.041,99	24.845,67	23.252,13	21.987,75	21.301,79	20.829,77	20.411,85	20.102,87			

(1) El Plus no salarial es un concepto extrasalarial que sólo se abona por día efectivamente trabajado.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus no salarial, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

(3) La columna Form. / Pract. (nivel XIV) es la aplicable a los contratos formativos y en prácticas.

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2022

HORA NORMAL	HORA EXTRA	VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABAJADOR EL 31-01-97								
		INCR.	1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	
Grupo 1	14,23	18,50	0,49	18,70	18,89	19,08	19,27	19,38	19,49	19,60
Grupo 2	13,54	17,60	0,47	17,78	17,96	18,14	18,32	18,42	18,52	19,17
Grupo 3	12,64	16,43	0,43	16,57	16,74	16,90	17,07	17,15	17,24	17,34
Grupo 4	12,04	15,65	0,41	15,80	15,95	16,11	16,27	16,36	16,45	16,54
Grupo 5	11,64	15,13	0,40	15,24	15,40	15,55	15,70	15,79	15,88	15,96
Grupo 6	11,36	14,77	0,39	14,91	15,06	15,20	15,34	15,44	15,52	15,60
Grupo 7	11,12	14,46	0,38	14,57	14,72	14,87	15,02	15,09	15,18	15,25
Grupo 8	10,94	14,22	0,37	14,33	14,46	14,61	14,76	14,83	14,91	14,99
Formn./Pract	10,79	14,03								

8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS
19,70	19,81	19,92	20,02	20,13	20,24	20,35	20,46
18,72	18,82	18,93	19,03	19,13	19,23	19,34	19,43
17,43	17,52	17,61	17,70	17,79	17,88	17,97	18,06
17,17	16,72	16,76	16,89	16,98	17,07	17,16	17,25
16,60	16,13	16,18	16,30	16,39	16,47	16,55	16,64
16,23	15,77	15,82	15,94	16,02	16,10	16,18	16,27
15,88	15,42	15,48	15,58	15,66	15,74	15,82	15,90
15,07	15,14	15,23	15,31	15,38	15,46	15,54	15,62

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS, Y HORAS EXTRAORDINARIAS CON ANTIGÜEDAD (Cont)

VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABAJADOR EL 31-01-97

	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS
Grupo 1	20,55	20,67	20,77	20,88	20,99	21,10	21,21	21,31	21,42	21,52
Grupo 2	19,52	19,64	19,74	19,84	19,94	20,05	20,14	20,24	20,35	20,45
Grupo 3	18,14	18,24	18,33	18,42	18,52	18,61	18,70	18,79	18,88	18,97
Grupo 4	17,32	17,43	17,51	17,60	17,69	17,77	17,86	17,95	18,04	18,13
Grupo 5	16,71	16,81	16,90	16,98	17,07	17,15	17,24	17,32	17,41	17,49
Grupo 6	16,34	16,43	16,52	16,60	16,68	16,76	16,85	16,93	17,01	17,09
Grupo 7	15,97	16,06	16,14	16,22	16,31	16,38	16,47	16,55	16,62	16,71
Grupo 8	15,69	15,78	15,86	15,94	16,01	16,10	16,18	16,26	16,33	16,41

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2022
TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS +0,5 % NO CONSOLIDABLE

NIVEL	GRUPOS							
	Grupo 3 VI / VII	Grupo 4 VIII	Grupo 5 IX	Grupo 6 X	Grupo 7 XI	Grupo 8 XII		
SALARIO BASE	45,17	42,78	41,16	40,00	39,03	38,29		
PLUS CONVENIO	7,58	7,58	7,58	7,58	7,58	7,58		
PAGA DE JUNIO	1.401,55	1.310,78	1.261,56	1.227,64	1.197,64	1.175,46		
PAGA DE NAVIDAD	1.401,55	1.310,78	1.261,56	1.227,64	1.197,64	1.175,46		
TOTAL ANUAL	22.056,85	21.002,96	20.313,22	19.821,98	19.407,93	19.093,47		
PLUS NO SALARIAL (1)	6,11	6,11	6,11	6,11	6,11	6,11		
TOTAL ANUAL (2)	23.382,72	22.328,83	21.639,09	21.147,85	20.733,80	20.419,34		

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2022 +0,5 % NO CONSOLIDABLE
TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES

GRUPOS

NIVEL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8
	II	III / IV / V	VI / VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	1.574,48	1.488,62	1.374,24	1.283,49	1.234,25	1.200,37	1.170,38	1.148,20
PLUS CONVENIO	227,17	227,17	227,17	227,17	227,17	227,17	227,17	227,17
PAGA DE JUNIO	1.601,77	1.515,90	1.401,55	1.310,78	1.261,56	1.227,64	1.197,64	1.175,46
PAGA DE NAVIDAD	1.601,77	1.515,90	1.401,55	1.310,78	1.261,56	1.227,64	1.197,64	1.175,46
TOTAL ANUAL	24.823,34	23.621,28	22.020,02	20.749,48	20.060,16	19.585,76	19.165,88	18.855,36
PLUS NO SALARIAL	122,30	122,30	122,30	122,30	122,30	122,30	122,30	122,30
TOTAL ANUAL	26.168,64	24.966,58	23.365,32	22.094,78	21.405,46	20.931,06	20.511,18	20.200,66

(+0,50 NO CONSOLIDABLE)

HORA NORMAL	HORA EXTRA	INCR.	VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABAJADOR EL 31-01-97							
			1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	
Grupo 1	14,30	18,59	0,58	18,79	18,98	19,17	19,36	19,47	19,58	19,69
Grupo 2	13,61	17,69	0,56	17,87	18,05	18,23	18,41	18,51	18,61	19,26
Grupo 3	12,71	16,52	0,52	16,66	16,83	16,99	17,16	17,24	17,33	17,43
Grupo 4	12,10	15,73	0,49	15,88	16,03	16,19	16,35	16,44	16,53	16,62
Grupo 5	11,70	15,21	0,48	15,32	15,48	15,63	15,78	15,87	15,96	16,04
Grupo 6	11,36	14,77	0,39	14,91	15,06	15,20	15,34	15,44	15,52	15,60
Grupo 7	11,18	14,53	0,45	14,64	14,79	14,94	15,09	15,16	15,25	15,32
Grupo 8	11,00	14,30	0,45	14,41	14,54	14,69	14,84	14,91	14,99	15,07
Form./Practi	10,85	14,11								

8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS
19,79	19,90	20,01	20,11	20,22	20,33	20,44	20,55
18,81	18,91	19,02	19,12	19,22	19,32	19,43	19,52
17,52	17,61	17,70	17,79	17,88	17,97	18,06	18,15
17,25	16,80	16,84	16,97	17,06	17,15	17,24	17,33
16,68	16,21	16,26	16,38	16,47	16,55	16,63	16,72
16,23	15,77	15,82	15,94	16,02	16,10	16,18	16,27
15,95	15,49	15,55	15,65	15,73	15,81	15,89	15,97
15,15	15,22	15,31	15,39	15,46	15,54	15,62	15,70

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS, Y HORAS EXTRAORDINARIAS CON ANTIGÜEDAD (Cont)

VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABAJADOR EL 31-01-97

	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS
Grupo 1	20,64	20,76	20,86	20,97	21,08	21,19	21,30	21,40	21,51	21,61
Grupo 2	19,61	19,73	19,83	19,93	20,03	20,14	20,23	20,33	20,44	20,54
Grupo 3	18,23	18,33	18,42	18,51	18,61	18,70	18,79	18,88	18,97	19,06
Grupo 4	17,40	17,51	17,59	17,68	17,77	17,85	17,94	18,03	18,12	18,21
Grupo 5	16,79	16,89	16,98	17,06	17,15	17,23	17,32	17,40	17,49	17,57
Grupo 6	16,34	16,43	16,52	16,60	16,68	16,76	16,85	16,93	17,01	17,09
Grupo 7	16,04	16,13	16,21	16,29	16,38	16,45	16,54	16,62	16,69	16,78
Grupo 8	15,77	15,86	15,94	16,02	16,09	16,18	16,26	16,34	16,41	16,49

**CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2023 PROVISIONALES
TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS (2,50%)**

NIVEL	GRUPOS							
	Grupo 3 VI / VII	Grupo 4 VIII	Grupo 5 IX	Grupo 6 X	Grupo 7 XI	Grupo 8 XII		
SALARIO BASE	45,51	43,10	41,47	40,31	39,33	38,58		
PLUS CONVENIO	7,63	7,63	7,63	7,63	7,63	7,63		
PAGA DE JUNIO	1.412,19	1.320,74	1.271,14	1.236,97	1.206,74	1.184,39		
PAGA DE NAVIDAD	1.412,19	1.320,74	1.271,14	1.236,97	1.206,74	1.184,39		
TOTAL ANUAL	22.220,48	21.157,93	20.463,78	19.972,04	19.553,88	19.235,43		
PLUS NO SALARIAL (1)	6,16	6,16	6,16	6,16	6,16	6,16		
TOTAL ANUAL (2)	23.557,20	22.494,65	21.800,50	21.308,76	20.890,60	20.572,15		

(1) El Plus no salarial es un concepto extrasalarial que sólo se abona por día efectivamente trabajado, a razón de 6,16 euros/día.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus no salarial, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

(3) La columna Form. / Pract. (nivel XIV) es la aplicable a los contratos formativos y en prácticas.

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2023 PROVISIONALES
TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES(2,50%)

GRUPOS											
NIVEL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6	Grupo 7	Grupo 8			
	II	III / IV / V	VI / VII	VIII	IX	X	XI	XII			
SALARIO BASE	1.586,45	1.499,93	1.384,67	1.293,24	1.243,62	1.209,49	1.179,27	1.156,92			
PLUS CONVENIO	228,90	228,90	228,90	228,90	228,90	228,90	228,90	228,90			
PAGA DE JUNIO	1.613,94	1.527,41	1.412,19	1.320,74	1.271,14	1.236,97	1.206,74	1.184,39			
PAGA DE NAVIDAD	1.613,94	1.527,41	1.412,19	1.320,74	1.271,14	1.236,97	1.206,74	1.184,39			
TOTAL ANUAL	25.012,08	23.800,78	22.187,22	20.907,16	20.212,52	19.734,62	19.311,52	18.998,62			
PLUS NO SALARIAL (1)	123,23	123,23	123,23	123,23	123,23	123,23	123,23	123,23			
TOTAL ANUAL	26.367,61	25.156,31	23.542,75	22.262,69	21.568,05	21.090,15	20.667,05	20.354,15			

(1) El Plus no salarial es un concepto extrasalarial que sólo se abona por día efectivamente trabajado.

(2) Total anual calculado incluyendo el plus no salarial, sobre una jornada anual de 1736 horas realizada en 217 días de trabajo efectivo.

(3) La columna Form. / Pract. (nivel XIV) es la aplicable a los contratos formativos y en prácticas.

CONVENIO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO AÑO 2023 PROVISIONALES

HORA NORMAL	HORA EXTRA	INCR.	VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABAJADOR EL 31-01-97							
			1 AÑO	2 AÑOS	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	
Grupo 1	14,41	18,73	0,23	18,93	19,12	19,31	19,50	19,61	19,72	19,83
Grupo 2	13,71	17,82	0,22	18,00	18,18	18,36	18,54	18,64	18,74	19,39
Grupo 3	12,80	16,64	0,21	16,78	16,95	17,11	17,28	17,36	17,45	17,55
Grupo 4	12,19	15,85	0,20	16,00	16,15	16,31	16,47	16,56	16,65	16,74
Grupo 5	11,79	15,33	0,20	15,44	15,60	15,75	15,90	15,99	16,08	16,16
Grupo 6	11,50	14,95	0,18	15,09	15,24	15,38	15,52	15,62	15,70	15,78
Grupo 7	11,26	14,64	0,18	14,75	14,90	15,05	15,20	15,27	15,36	15,43
Grupo 8	11,08	14,40	0,18	14,51	14,64	14,79	14,94	15,01	15,09	15,17
Form./Practi	10,93	14,21								

8 AÑOS	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS	15 AÑOS
19,93	20,04	20,15	20,25	20,36	20,47	20,58	20,69
18,94	19,04	19,15	19,25	19,35	19,45	19,56	19,65
17,64	17,73	17,82	17,91	18,00	18,09	18,18	18,27
17,37	16,92	16,96	17,09	17,18	17,27	17,36	17,45
16,80	16,33	16,38	16,50	16,59	16,67	16,75	16,84
16,41	15,95	16,00	16,12	16,20	16,28	16,36	16,45
16,06	15,60	15,66	15,76	15,84	15,92	16,00	16,08
15,25	15,32	15,41	15,49	15,56	15,64	15,72	15,80

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS, Y HORAS EXTRAORDINARIAS CON ANTIGÜEDAD (Cont)

VALOR DE LA HORA EXTRA EN FUNCIÓN DE LA ANTIGÜEDAD QUE TUVIERA CADA TRABAJADOR EL 31-01-97

	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS	23 AÑOS	24 AÑOS	25 AÑOS
Grupo 1	20,29	20,41	20,51	20,62	20,73	20,84	20,95	21,05	21,16	21,26
Grupo 2	19,27	19,39	19,49	19,59	19,69	19,80	19,89	19,99	20,10	20,20
Grupo 3	17,92	18,02	18,11	18,20	18,30	18,39	18,48	18,57	18,66	18,75
Grupo 4	17,11	17,22	17,30	17,39	17,48	17,56	17,65	17,74	17,83	17,92
Grupo 5	16,51	16,61	16,70	16,78	16,87	16,95	17,04	17,12	17,21	17,29
Grupo 6	16,13	16,22	16,31	16,39	16,47	16,55	16,64	16,72	16,80	16,88
Grupo 7	15,77	15,86	15,94	16,02	16,11	16,18	16,27	16,35	16,42	16,51
Grupo 8	15,50	15,59	15,67	15,75	15,82	15,91	15,99	16,07	16,14	16,22