



# Convenio Colectivo derivados del Cemento de Albacete

ÁREA	Albacete	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	02000065011982	ACTUALIZACIÓN	2025/12/17
VIGENCIA	2021/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 146 CALENDARIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-derivados-del-cemento-de-albacete/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-derivados-del-cemento-de-albacete/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Derivados Del Cemento. Última actualización a: 17-12-2025 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2024. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 146 del tipo: CALENDARIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 18 - Lunes, 12 de febrero de 2024)

Visto: El texto nuevo del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento, con código 02 000065011982, para el período 01/01/2021 al 31/12/2024 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda

Primero: Registrar el Convenio Colectivo Derivados del Cemento, con código 02000065011982, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

# CONVENIO COLECTIVO DE «DERIVADOS DEL CEMENTO». AÑOS 2021/2024 DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

## Artículo preliminar. Partes firmantes.

El presente Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Albacete, se otorga por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Productos Derivados del Cemento de Albacete (integrada en FEDA), como representantes empresariales y por la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT, Albacete) y Comisiones Obreras (Federación del Hábitat de CC. OO. de Castilla-La Mancha), en representación de los trabajadores. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

## Capítulo I. Cuestiones generales.

---

### Artículo 1. Ámbito territorial.

Por el presente Convenio se establece y regulan las normas por las que han de regirse las empresas y trabajadores encuadrados en la actividad de derivados del cemento en Albacete y su provincia.

### Artículo 2. Ámbito funcional.

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona: 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 3. Vigencia y duración.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2024.

Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro de los tres últimos meses de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

### Artículo 4. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por hasta un máximo de seis representantes de los trabajadores y hasta un

máximo de otros seis por los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la presencia, directa o por representación de, al menos, tres miembros de cada una de las partes y se adoptarán siempre por la 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.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les será sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Federación de Empresarios de Albacete, sito en la calle de los Empresarios, n.º 6 de Albacete.

## Capítulo II. Jornada y tiempo de trabajo.

---

### Artículo 5. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas anuales, según calendario adjunto, tal y como ordena el VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento en su artículo 34, apartado E.

Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el párrafo anterior, tendrá, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

### Artículo 5.bis Distribución de la jornada.

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida 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.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada año. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordado con los representantes legales de los trabajadores.

Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Paritaria del presente Convenio Provincial y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.

La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta 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 exceder de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a 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.

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

4. 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 a 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 Colectivo general del sector.

5. 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 trabajo a turnos. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41

del Estatuto de los Trabajadores.

6. 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 1, 2, 3, 4 y 5 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 mensuales.

7. Según el artículo 35.1 B) del VIII del Convenio General del sector de derivados del Cemento, 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.

8. Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo mencionados en el presente apartado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 6. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales. Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente:

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios de la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias

distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La forma de pago de las vacaciones es la desarrollada en el artículo 52 del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.

2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

3.º Los trabajadores 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 integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

4.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

5.º A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

## **Artículo 7. Permisos y licencias.**

Con efectos de la publicación del presente Convenio, las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá ampliarse en dos días naturales más en caso de desplazamiento superior a 150 km.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho.
- d) Un día laborable por cambio de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable o el que marque la norma en caso de cumplimiento de un deber inexcusable, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Por lactancia de hijo menor de nueve meses: Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas.
- g) Traslado (artículo 40): Tres días laborables.
- h) Matrimonio de hijo/a: El día natural.
- i) Funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras: El establecido en la norma.

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico.

En ausencia del certificado del Registro, se deberá aportar declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente, que solo surtirá efectos para aquellas parejas que acrediten un período de convivencia como mínimo de un año previo al hecho causante que motive la solicitud.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En lo previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

En lo referente a los conceptos a devengar en el pago de estos permisos y los justificantes necesarios, se estará a lo dispuesto en el anexo II, Cuadro de Permisos y Licencias del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

## **Capítulo III. Condiciones económicas**

---

### **Artículo 8. Salario base e incrementos económicos.**

Para el año 2022, conocido el nivel de consumo de cemento en España en 2022, el incremento salarial variable a aplicar es del +1,25 %, que se añadirá al incremento salarial fijo del +1,50 %, totalizando un incremento salarial del +2,75 % sobre tablas de 2021. Asimismo, por circunstancias económicas excepcionales se acuerda un porcentaje de un 0,5 % sobre tablas de 2021 no consolidable.

Para los ejercicios 2023 y 2024, se establece un incremento de un fijo de un 1,25 % en 2023 y de un 1 % en 2024. A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable en función del consumo anual de cemento en España según se detalla en la Disposición Final primera del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Cláusula de revisión salarial:

Debido a la incertidumbre económica actual, una vez contrastada la posible desviación entre el poder de compra de los salarios y los incrementos contemplados durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda que a partir del 1 de enero de 2025 se procederá a actualizar las tablas salariales con un incremento adicional del 1 % tomando como referencia el cuadro de incrementos del año 2024.

### **Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de «paga de verano» y «paga de Navidad», que serán abonadas, 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.

- Devengo de las pagas:

Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

- La cuantía de dichos complementos será la especificada en la tabla salarial anexa en este Convenio, más la antigüedad consolidada que le corresponda.

- 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 10. Complemento de Convenio.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán un complemento de convenio por día efectivamente trabajado, en la cuantía reflejada en la tabla salarial recogida en el anexo I. En los supuestos de que la jornada de trabajo se efectúe de lunes a viernes, este plus para cada uno de los días trabajados se incrementará con la parte proporcional que corresponda al prorratear el importe de este complemento de la jornada del sábado entre los restantes días de la semana.

Este plus se abonará durante el período de vacaciones.

## **Artículo 11. Dietas.**

1.º La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.º La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento la persona trabajadora afectada 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.

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

5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento de la persona trabajadora desplazada. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 km del centro de trabajo. Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

## **Artículo 12. Kilometraje.**

Los trabajadores que tengan su lugar de trabajo a más de dos kilómetros del límite de casco urbano de la población en la que han sido contratados, percibirán en concepto de plus de kilometraje la cuantía será la recogida en la tabla salarial recogida en el anexo I.

Dicho plus será abonable por un viaje de ida y otro de vuelta, siempre que para tales recorridos haya de utilizar el trabajador medios propios de locomoción.

## **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

1.º 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 establecida o la proporcional que corresponda.

2.º 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.º 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.º 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.º 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.º 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 14. Compensación y absorción.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo V «Clasificación profesional» del Convenio General del sector, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.

La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

## **Artículo 15. Condiciones más beneficiosas.**

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas que las establecidas en este Convenio que vengán disfrutando los trabajadores afectados por el mismo.

## **Capítulo IV. Mejoras sociales.**

---

### **Artículo 16. Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.**

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se garantiza el 100 % de la base reguladora de la prestación, una vez deducida de la misma la parte correspondiente a pagas extras y que se cobrará en su momento. Para enfermedad común y accidente no laboral será el 100 % a partir del decimosexto día, cuando el índice de absentismo en los doce meses anteriores más el actual no superen el 3 % en la

empresa según fórmula reflejada en el artículo 105 del Convenio General del sector.

En los supuestos de hospitalización se abonará el 100 % desde el primer día. En los casos de enfermedad, las empresas complementarán desde el cuarto día al decimosexto, hasta el 75 % sobre los conceptos de base reguladora.

## **Artículo 17. 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 € o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el Convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultara superior.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2021 a 2024: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes 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, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los 30 días de la entrada en vigor del Convenio General del sector.

## **Artículo 18. Ropa de trabajo.**

Se proveerá de un equipo de trabajo a todos los trabajadores, de acuerdo con las normas de seguridad e higiene, cada seis meses, o en su defecto, cuando se acredite su necesidad, siendo de uso obligatorio la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

## **Artículo 19. Asistencia al trabajo.**

Las empresas estarán facultadas por sí o por medio de facultativo competente para comprobar el curso y regularidad de la enfermedad o accidente de los trabajadores en situación de baja. Cuando se compruebe la existencia de baja fraudulenta, las empresas lo notificarán a las centrales sindicales correspondientes, sin perjuicio de reservarse el derecho al ejercicio de las acciones legales que estimen pertinentes.

## **Capítulo V. Derechos sindicales.**

---

### **Artículo 20. Derechos y garantías sindicales.**

Se establecen los siguientes apartados:

Comités de Empresa y delegados de Personal.- El Comité de Empresa y delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes.

Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el artículo 81 del Convenio General del sector.

Elecciones sindicales-candidatos.- Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículos 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario.- Los miembros del Comité de Empresa y delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores: Quince horas.

Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.

Centros de 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

Centros de 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

Centros de 751 o más trabajadores: Cuarenta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente.

En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la dirección de la empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezca, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el capítulo XI «Permisos, licencias y excedencias» del Convenio General del sector (ver cuadro de licencias).

Derecho de reunión.- Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de Personal, Comité de Empresa o de centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las

personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con esta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Delegado sindical.- En aquellas empresas con plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85 (RCL 1985, 1980) (RCL 1985, 1980). Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado en los términos previstos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/85.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quien representa, tendrán reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como

negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.

- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de esta, afiliados a su sindicato.

- Insertar comunicados en los tabloneros de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.

- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 81 del Convenio General del sector.

**Cuota sindical.**- En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

**Excedencias sindicales.**- El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la empresa.

## **Capítulo VI. Contratación.**

---

### **Artículo 21. Contratación.**

-Contrato fijo de plantilla-

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

-Contrato a tiempo parcial-

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos

previstos en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo General, 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 una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

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

3.º 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.

-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 Convenio Colectivo General vigente en cada momento. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 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 legislación concordante, salvo los siguientes especiales características:

A) 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 5.1 del presente Convenio.

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

-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.

Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

1. Será preceptivo el comunicar por escrito a la persona trabajadora 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 general la persona trabajadora 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.

Período de prueba.

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

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de 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.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.º Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## **Capítulo VII. Clasificación profesional.**

---

### **Artículo 22. Clasificación por grupos profesionales.**

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesionales tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Capítulo V del VIII Convenio Colectivo general del sector de Derivados del Cemento.

## **Capítulo VII. Igualdad y no discriminación.**

---

### **Artículo 23. Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos.**

En materia de igualdad de oportunidades y planes de igualdad se estará a lo dispuesto en los artículos 107 y 108 del capítulo XVIII del VIII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento.

## **Capítulo IX. Otras cuestiones.**

---

### **Artículo 24. Cláusula de inaplicación de Convenio.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET (RCL 1995, 997) (RCL 1995, 997) según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio General y a los recursos a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión Paritaria Provincial no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión mixta paritaria del Convenio General del sector en los términos del artículo 15.1 h del VII Convenio General Estatal de sector, la cual deberá pronunciarse en el plazo de 20 días hábiles o transcurrido dicha plazo se entenderá cumplido el trámite.

Cuando en el seno de la citada Comisión Mixta Paritaria del Convenio General del sector no se hubiera alcanzado un acuerdo o hubiera transcurrido el plazo antes mencionado en el párrafo anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

### **Artículo 25. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

## Artículo 26. Renovación del certificado de Aptitud Profesional, tacógrafo digital y demás carnes profesionales

Como elemento esencial para el desempeño de las tareas a realizar en el presente Convenio, las empresas correrán con la totalidad de los gastos que ocasionen las renovaciones periódicas del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y de la tarjeta tacógrafo digital y de los carnés profesionales que fueran necesario u obligatorios para el desempeño de sus funciones en la empresa, para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a un año. En el caso de que los trabajadores causasen baja voluntaria en la empresa en el plazo de dos años contados desde que hubiesen recibido la formación o renovación de los carnés profesionales, deberán reintegrar a su empresa el coste que para la misma haya supuesto última formación o el último coste de la renovación de los citados carnés y que proporcionalmente corresponda al tiempo de formación que falte para completar los dos años.

### CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el VIII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento (BOE n.º 167 de 14 de julio de 2023), Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación Laboral aplicable.

### ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.

#### CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DERIVADOS DEL CEMENTO 2021/2024

SUBIDA SALARIAL 2'75 % (sobre tablas 2021) DEFINITIVA					
AÑO 2022. EFECTOS ECONÓMICOS 1 DE ENERO DE 2022					
NIVEL	GRUPO	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL	Precio hora extra
II TITULADO SUPERIOR	I	1.816,40 €	1.841,61 €	29.913,46 €	22,40 €
III TITULADO MEDIO	II	1.426,59 €	1.450,97 €	24.308,54 €	18,20 €
IV ENCARGADO GENERAL					
V JEFE ADMON. 2ª					
VI OFICIAL 1º ADMON	III	43,01 €	1.314,42 €	22.611,85 €	16,93 €
VII CAPATAZ					
VIII OFICIAL 1º DE OFICIO	IV	39,44 €	1.207,80 €	21.101,46 €	15,80 €
IX OFICIAL 2º DE OFICIO	V	38,34 €	1.174,53 €	20.630,09 €	15,45 €
X AYUDANTE	VI	37,79 €	1.158,27 €	20.399,77 €	15,28 €
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	37,51 €	1.149,95 €	20.281,95 €	15,19 €
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	37,22 €	1.141,26 €	20.158,76 €	15,10 €
CONTRATO FORMACIÓN		37,83 €	1.159,02 €	20.410,49 €	15,28 €
COMPLEMENTO DE CONVENIO		14,29 €			
PRECIO KM.		0,36 €			
DIETA COMPLETA		43,91 €			

Las categorías y a qué nivel y grupo corresponden están impresas en el anexo VI del Convenio General del sector.

Las pagas extras llevarán incrementadas la antigüedad que tenga cada trabajador.

El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más complemento de Convenio x 300.

TABLA DE ATRASOS AÑO 2022

NIVEL	0'50 % 2021	ATRASOS CONVENIO (atrasos 2022 )
II TITULADO SUPERIOR	145,56 €	800,60 €
III TITULADO MEDIO		
IV ENCARGADO GENERAL	118,29 €	650,59 €
V JEFE ADMON. 2ª		
VI OFICIAL 1º ADMON	110,03 €	605,18 €
VII CAPATAZ		
VIII OFICIAL 1ª DE OFICIO	102,68 €	564,76 €
IX OFICIAL 2ª DE OFICIO	100,39 €	552,14 €
X AYUDANTE	99,27 €	545,98 €
XI PEÓN ESPECIALISTA	98,70 €	542,83 €
XII PEÓN ORDINARIO	98,10 €	539,53 €
CONTRATO FORMACIÓN	99,32 €	546,27 €

Los citados atrasos vienen referidos a una prestación laboral durante todo el año 2022 a jornada completa, cuantificándose de manera proporcional en caso de no prestarse servicios durante todo el año completo o en caso trabajo a tiempo parcial.

SUBIDA SALARIAL 1'25 % (sobre tablas 2022) PROVISIONAL					
AÑO 2023. EFECTOS ECONÓMICOS 1 DE ENERO DE 2023					
NIVEL	GRUPO	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	SALARIO ANUAL	Precio hora extra
II TITULADO SUPERIOR	I	1.839,10 €	1.864,63 €	30.287,38 €	22,68 €
III TITULADO MEDIO					
IV ENCARGADO GENERAL		1.444,42 €	1.469,11 €	24.612,40 €	18,43 €
V JEFE ADMON. 2ª	II				
VI OFICIAL 1º ADMON					
VII CAPATAZ	III	43,55 €	1.330,85 €	22.894,50 €	17,14 €
VIII OFICIAL 1ª DE OFICIO	IV	39,94 €	1.222,90 €	21.365,23 €	16,00 €
IX OFICIAL 2ª DE OFICIO	V	38,82 €	1.189,21 €	20.887,97 €	15,64 €
X AYUDANTE	VI	38,27 €	1.172,75 €	20.654,77 €	15,47 €
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	37,98 €	1.164,33 €	20.535,48 €	15,38 €
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	37,69 €	1.155,53 €	20.410,74 €	15,28 €
CONTRATO FORMACIÓN		38,30 €	1.173,51 €	20.665,62 €	15,48 €
COMPLEMENTO DE CONVENIO		14,47 €			
PRECIO KM.		0,36 €			
DIETA COMPLETA		44,46 €			
COMIDA		14,18 €			
CENA		10,93 €			
ALOJAMIENTO		19,36 €			

Las categorías y a qué nivel y grupo corresponden están impresas en el anexo VI del Convenio General del sector.

Las pagas extras llevarán incrementadas la antigüedad que tenga cada trabajador.

El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más complemento de Convenio x 300.

## ANEXO II.- CALENDARIO LABORAL 2024.

DIAS	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBR.	NOV.	DIC.	
1	F	8	8	NL	F	S	8	8	D	8	F	D	
2	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
3	8	S	D	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	
4	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	NL	8	
5	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
6	SF	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F	
7	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
9	8	8	S	8	8	D	8	8	FL	8	S	NL	
10	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
11	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
12	8	NL	8	8	D	8	8	8	8	SF	8	8	
13	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
14	D	8	8	D	8	8	D	8	S	NL	8	S	
15	8	8	8	8	8	S	8	F	D	8	8	D	
16	8	8	S	8	8	D	8	NL	8	8	S	8	
17	8	S	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
18	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
19	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
20	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
21	D	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
22	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
23	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	S	NL	
24	8	S	D	8	8	FL	8	S	8	8	D	NL	
25	8	D	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F	
26	8	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
27	S	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
28	D	8	F	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
29	8	8	F	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
30	8		S	8	F	D	8	8	8	8	S	NL	
31	8		D		F		8	S		8		NL	
TOTAL	176	160	152	168	160	144	184	160	160	176	152	120	1912

### NOTA:

Los días 24 de junio y 8 de septiembre son las fiestas locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

F: festivo FL: fiestas locales SF: sábado festivo S: sábado D: domingo NL: no laborable

Total horas: 1.912

Vacaciones: -176

Total 1.736

Albacete, 24 de enero de 2024.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

2.070

### CALENDARIO 2025 (BOP Número 148 - Lunes, 23 de diciembre de 2024)

Vista: El acta de fecha 26 de noviembre de 2024, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Derivados del Cemento» de la provincia de Albacete, con código número 02000065011982, en la que se acuerda el calendario laboral para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se

atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Acuerda:

Primero: Registrar el calendario laboral para el año 2025 del Convenio Colectivo de «Derivados del Cemento de la provincia de Albacete», en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ALBACETE.

Asistentes:

Por Asociación de Fabricantes del sector de Derivados del Cemento (integrada en FEDA).

Félix Escribano López.

Francisco José Valls Palomares.

Asesor:

Paulino Cuervas-Mons Medina.

Por CC. OO.:

Gloria Lozoya Auñón.

Ramón Córcoles Córcoles.

Fco. Zacarías Gómez Moreno.

Por UGT:

Manuel Rodríguez Cabañero.

Luis Losa García.

En la ciudad de Albacete, siendo las 13 horas del día 26 de noviembre de 2024 y en los locales de FEDA, se reúnen los señores al margen relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Albacete:

Se procede a la firma del calendario laboral del sector para el año 2025, cuyo texto y contenido se adjunta a esta acta.

Se faculta y mandata al sindicato CC. OO., en la persona de don Antonio Alfaro Jiménez, con DNI n.º \*\*\*451\*\*\*, para iniciar los trámites encaminados a la publicación y registro del mencionado acuerdo.

Sin más temas a tratar se levanta la sesión siendo las 13:30 horas del lugar y día señalado en el encabezamiento.

## CALENDARIO 2025

DIAS	ENERO	FEBRE.	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBR.	NOV.	DIC.	
1	F	S	S	8	F	D	8	8	8	8	SF	8	
2	8	D	D	8	NL	8	8	S	8	8	D	8	
3	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
4	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
5	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
6	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	SF	
7	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
8	8	S	S	8	8	D	8	8	FL	8	S	F	
9	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	NL	
10	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
11	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
12	D	8	8	S	8	8	S	8	8	DF	8	8	
13	8	8	8	D	8	8	D	8	S	NL	8	S	
14	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
15	8	S	S	8	8	D	8	F	8	8	S	8	
16	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
17	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8	
18	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8	
19	D	8	8	S	8	F	S	8	8	D	8	8	
20	8	8	8	D	8	NL	D	8	S	8	8	S	
21	8	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	8	D	
22	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
23	8	D	D	8	8	NL	8	S	8	8	D	8	
24	8	8	8	8	S	FL	8	D	8	8	8	NL	
25	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	F	
26	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	NL	
27	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
28	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
29	8		S	8	8	D	8	8	8	8	S	NL	
30	8		D	8	8	8	8	S	8	8	D	NL	
31	8		8		SF		8	D		8		NL	
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>160</b>	<b>168</b>	<b>152</b>	<b>160</b>	<b>136</b>	<b>184</b>	<b>160</b>	<b>168</b>	<b>176</b>	<b>160</b>	<b>120</b>	1912

**Nota:** Los días 24 de Junio y 8 de Septiembre son las fiestas locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

**F:** festivo **FL:** Fiestas locales **SF:** sábado festivo **S:** sábado **D:** domingo **NL:** no laborable

Total horas	1912
Vacaciones	-176
<b>Total</b>	<b>1736</b>

Albacete, 16 de diciembre de 2024.-El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí. 32.976.

### REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 77 - Viernes, 4 de julio de 2025)

Vista: El acta de fecha 5 de junio de 2025, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la actividad de Derivados del Cemento de la provincia de Albacete, con código número 02000065011982, en la que se acuerda elevar a definitivas las tablas salariales del año 2023, elevar a definitivas las tablas salariales correspondientes al año 2024 y establecer las tablas salariales provisionales para el año 2025.

Resultando: Que por resolución de fecha 22 de enero de 2024, se acuerda registrar y publicar el mencionado Convenio, cuyo texto fue publicado en el BOP n.º 18, de fecha 12 de febrero de 2024.

Considerando: Que la competencia la tiene atribuida la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 103 /2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se

atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

Vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, a través de su Servicio de Trabajo, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar las tablas salariales en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ACTA.

Asistentes:

Por Asociación de Fabricantes del sector de Derivados del Cemento (integrada en FEDA).

- Francisco José Valls Palomares.

- Félix Escribano López.

Asesor:

- Paulino Cuervas-Mons Medina.

Por CC. OO.:

- Gloria Lozoya Auñón.

- Ramón Córcoles Córcoles.

Asesor:

- Fco. Zacarías Gómez Moreno.

Por UGT.

- Manuel Rodríguez Cabañero.

- Luis Losa García.

En la ciudad de Albacete, siendo las 10 horas del día 5 de junio de 2025 y en los locales de FEDA, se reúnen las personas al margen relacionadas, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la actividad de Derivados del Cemento de la provincia de Albacete.

Las partes manifiestan que, una vez conocido los datos del consumo anual de toneladas de cemento correspondientes a los años 2023 y 2024, no procede la aplicación de los incrementos variables establecidos en la Disposición Final primera del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, y en consecuencia:

Acuerdan

1. Elevar a definitivas las tablas salariales del año 2023, publicadas el día 12 de febrero de 2024 en el BOP n.º 18 de la provincia de Albacete.

2. Elevar a definitivas las tablas salariales correspondientes al año 2024 con un incremento del 1 % sobre tablas de 2023 y efectos económicos de 1 de enero de 2024.

3. Establecer las tablas salariales provisionales correspondientes al año 2025 con un incremento del 1 % sobre tablas definitivas de 2024 y efectos económicos de 1 de enero de 2025.

Las tablas así elaboradas se incorporan a la presente acta.

Los atrasos que resultasen de la aplicación de dichas tablas, deberán abonarse dentro de los dos meses

siguientes a la publicación de la presente acta.

Se faculta y mandata al sindicato CC. OO., en la persona de don Antonio Alfaro Jiménez, con DNI n.º \*\*545\*\*\*K, para iniciar los trámites encaminados a la publicación y registro de esta acta.

Sin más temas a tratar se levanta la sesión siendo las 11 horas en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

**CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2021/24**  
**Subida salarial 1 % (sobre tablas 2023) definitiva 2024**

Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	Precio hora extra
II Titulado Superior	I	1.857,50 €	1.883,28 €	30.590,25 €	22,91 €
III Titulado Medio	II	1.458,86 €	1.483,80 €	24.858,52 €	18,61 €
IV Encargado General					
V Jefe Admon. 2. <sup>a</sup>					
VI Oficial 1.º Admon.	III	43,99 €	1.344,16 €	23.123,45 €	17,31 €
VII Capataz					
VIII Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficio	IV	40,33 €	1.235,13 €	21.578,88 €	16,16 €
IX Oficial 2. <sup>a</sup> de Oficio	V	39,21 €	1.201,11 €	21.096,85 €	15,80 €
X Ayudante	VI	38,65 €	1.184,47 €	20.861,32 €	15,62 €
XI Peón Especialista	VII	38,36 €	1.175,97 €	20.740,83 €	15,53 €
XII Peón Ordinario	VIII	38,07 €	1.167,08 €	20.614,85 €	15,44 €
Contrato formación		38,68 €	1.185,24 €	20.872,28 €	15,63 €

Plus de actividad		14,62 €
Precio km		0,37 €
Dieta completa		44,91 €
Comida		14,32 €
Cena		11,04 €
Alojamiento		19,55 €

Año 2024. Efectos económicos 1 de enero de 2024.

Las categorías y a que nivel y grupo corresponden, están impresas en el anexo VI del Convenio General del Sector.

Las pagas extras llevarán incrementadas la antigüedad que tenga cada trabajador.

El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más plus de actividad x 300.

**CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2021/24**  
**Subida salarial 1 % (sobre tablas 2024) provisional 2025**

Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	Precio hora extra
II Titulado Superior	I	1.876,07 €	1.902,11 €	30.896,15 €	23,14 €
III Titulado Medio	II	1.473,45 €	1.498,64 €	25.107,11 €	18,80 €
IV Encargado General					
V Jefe Admón. 2. <sup>a</sup>					
VI Oficial 1.º Admón.	III	44,43 €	1.357,60 €	23.354,68 €	17,48 €
VII Capataz					
VIII Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficio	IV	40,74 €	1.247,48 €	21.794,67 €	16,32 €

IX Oficial 2. <sup>a</sup> de Oficio	V	39,60 €	1.213,12 €	21.307,82 €	15,96 €
X Ayudante	VI	39,04 €	1.196,32 €	21.069,93 €	15,78 €
XI Peón Especialista	VII	38,75 €	1.187,73 €	20.948,24 €	15,69 €
XII Peón Ordinario	VIII	38,45 €	1.178,75 €	20.821,00 €	15,59 €
Contrato formación		39,07 €	1.197,10 €	21.081,00 €	15,79 €

Complemento convenio		14,77 €
Precio km		0,37 €
Dieta completa		45,36 €
Comida		14,46 €
Cena		11,15 €
Alojamiento		19,75 €

Año 2025. Efectos económicos 1 de enero de 2025.

Las categorías y a que nivel y grupo corresponden, están impresas en el anexo VI del Convenio General del Sector.

Las pagas extras llevarán incrementadas la antigüedad que tenga cada trabajador.

El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más plus de actividad x 300.

Albacete, 16 de junio de 2025.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

14.446

CALENDARIO 2026 (BOP Número 146 – Miércoles, 17 de diciembre de 2025)

Vista: El acta de fecha 12 de noviembre de 2025, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Derivados del Cemento» de la provincia de Albacete, con código número 02000065011982, en la que se acuerda el calendario laboral para el año 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el calendario laboral para el año 2026 del Convenio Colectivo de «Derivados del Cemento de la provincia de Albacete», en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

Asistentes:

Por Asociación de Fabricantes del sector de Derivados del Cemento (integrada en FEDA).

– Félix Escribano López.

– Francisco José Valls Palomares.

Asesor:

- Paulino Cuervas-Mons Medina.

Por CC. OO.:

- Gloria Lozoya Auñón.

- Ramón Córcoles Córcoles.

Por UGT:

- Manuel Rodríguez Cabañero.

- Luis Losa García.

En la ciudad de Albacete, siendo las 11:30 horas del día 12 de noviembre de 2025 y en los locales de FEDA, se reúnen los señores al margen relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la provincia de Albacete:

Se procede a la firma del calendario laboral del sector para el año 2026, cuyo texto y contenido se adjunta a este acta.

Se faculta y mandata al Jurado Arbitral Laboral de Albacete, en la persona de doña María Eloína Lucas Ruiz, con DNI n.º \*\*397\*\*\*G, para iniciar los trámites encaminados a la publicación y registro del mencionado calendario laboral.

Sin más temas a tratar se levanta la sesión siendo las 12:30 horas del lugar y día señalado en el encabezamiento.

Días	Enero	Febre.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octubr.	Nov.	Dic.	
1	F	D	D	8	F	8	8	S	8	8	D	8	
2	NL	8	8	F	S	8	8	D	8	8	F	8	
3	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	NL	8	

4	D	8	8	S	8	F	S	8	8	D	8	8	
5	NL	8	8	D	8	NL	D	8	S	8	8	S	
6	F	8	8	F	8	S	8	8	D	8	8	D	
7	8	S	S	8	8	D	8	8	NL	8	S	NL	
8	8	D	D	8	8	8	8	S	FL	8	D	F	
9	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
10	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
11	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
12	8	8	8	D	8	8	D	8	S	F	8	S	
13	8	8	8	8	8	S	8	8	D	NL	8	D	
14	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
15	8	D	D	8	8	8	8	SF	8	8	D	8	
16	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
17	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	
18	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	
19	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
20	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
21	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
22	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
23	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
24	S	8	8	8	D	FL	8	8	8	S	8	NL	
25	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F	
26	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	
27	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	
28	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	
29	8		D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	
30	8		8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	
31	S		8		D		8	8		S		NL	
Total	144	160	176	152	160	152	184	168	160	160	152	144	1.912

Nota: Los días 24 de junio y 8 de septiembre son las fiestas locales de Albacete, en cada pueblo se cambiarán por las suyas.

F: Festivo. FL: Fiestas locales. SF: Sábado festivo. S: Sábado. D: Domingo. NL: No laborable.

Total horas: 1.912.

Vacaciones: -176.

Total 1.736.

Albacete, 27 de noviembre de 2025.-El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE ALBACETE</b>					

<b>CALENDARIO 2019 (BOP Número 132 - Lunes, 12 de noviembre de 2018)</b>					
(Jornada de trabajo) ... Total:	1736				
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 125 - Viernes, 6 de noviembre de 2020)</b>					
TABLAS SALARIALES 2019 CONVENIO COLECTIVO "DERIVADOS DEL CEMENTO					
CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2017/20					
SUBIDA SALARIAL = 1,50 % SOBRE TABLA DEFINITIVA 2018					
Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	
II TITULADO SUPERIOR	I	1.733,12	1.757,18	28.542,02	
III TITULADO MEDIO	II	1.361,19	1.384,45	23.194,07	
IV ENCARGADO GENERAL	II	1.361,19	1.384,45	23.194,07	
V JEFE ADMÓN. 2.ª	II	1.361,19	1.384,45	23.194,07	
VI OFICIAL 1.ª ADMÓN.	III	41,04	1.254,16	21.575,17	
VII CAPATAZ	III	41,04	1.254,16	21.575,17	
VIII OFICIAL 1.ª DE OFICIO	IV	37,63	1.152,43	20.134,02	
IX OFICIAL 2.ª DE OFICIO	V	36,59	1.120,68	19.684,26	
X AYUDANTE	VI	36,06	1.105,16	19.464,50	
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	35,79	1.097,23	19.352,09	
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	35,52	1.088,94	19.234,54	
CONTRATO FORMACIÓN		36,09	1.105,88	19.474,73	
PLUS DE ACTIVIDAD		13,64			

PRECIO KM		0,34			
DIETA COMPLETA		41,90			
COMIDA		13,36			
CENA		10,30			
ALOJAMIENTO		18,24			
Año 2019. Efectos económicos 1 de enero de 2019					
Las categorías y a qué nivel y grupo corresponden, están impresas en el anexo VI del Convenio General del Sector					
Las pagas extras llevarán incrementada la antigüedad que tenga cada trabajador					
El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más plus de actividad x 300					
<b>CALENDARIO 2021 (BOP Número 141 - Lunes, 14 de diciembre de 2020)</b>					
Total horas:	1912				
<b>CALENDARIO 2022 (BOP Número 11 - Miércoles, 26 de enero de 2022)</b>					
Total horas:	1912				

<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 27 - Viernes, 4 de marzo de 2022)</b>					
CONVENIO COLECTIVO DE IND. DERIVADOS DEL CEMENTO 2017/20					
Subida salarial del 2% sobre las tablas de 2019					
Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	
II TITULADO SUPERIOR	I	1.767,79	1.792,32	29.112,86	
III TITULADO MEDIO	II	1.388,41	1.412,14	23.657,95	
IV ENCARGADO GENERAL	II	1.388,41	1.412,14	23.657,95	
V JEFE ADMÓN. 2.ª	II	1.388,41	1.412,14	23.657,95	
VI OFICIAL 1.ª ADMÓN.	III	41,86	1.279,24	22.006,67	
VII CAPATAZ	III	41,86	1.279,24	22.006,67	
VIII OFICIAL 1.ª DE OFICIO	IV	38,39	1.175,48	20.536,70	
IX OFICIAL 2.ª DE OFICIO	V	37,32	1.143,10	20.077,95	
X AYUDANTE	VI	36,78	1.127,27	19.853,79	
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	36,51	1.119,18	19.739,13	
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	36,23	1.110,72	19.619,23	
CONTRATO FORMACIÓN		36,81	1.128,00	19.864,22	
Plus de actividad	13,91				
Precio km	0,35				
Dieta completa	42,74				
Comida	13,63				
Cena	10,50				
Alojamiento	18,61				
Año 2021. Efectos económicos 1 de enero de 2021					

Las categorías y a qué nivel y grupo corresponden, están impresas en el anexo VI del Convenio General del sector					
Las pagas extras llevarán incrementadas la antigüedad que tenga cada trabajador					
El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más plus de actividad x 300					
\\\\\\					
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 18 - Lunes, 12 de febrero de 2024)</b>					
código	02000065011982				
Artículo 5. Jornada de trabajo	1736	horas anuales			
Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias					
Se establecen	2	gratificaciones extraordinarias			
Paga de verano	30 de junio	tabla salarial + antigüedad consolidada			
Paga de Navidad	20 de diciembre	tabla salarial + antigüedad consolidada			

Artículo 10. Complemento de Convenio	por día efectivamente trabajado				
Este plus se abonará durante el período de vacaciones.					
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.					
SUBIDA SALARIAL 2,75 % SOBRE TABLAS 2021 DEFINITIVA					
AÑO 2022. EFECTOS ECONÓMICOS 1 DE ENERO DE 2022					
Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	Precio hora extra
II TITULADO SUPERIOR	I	1.816,40	1.841,61	29.913,46	22,40
III TITULADO MEDIO	II	1.426,59	1.450,97	24.308,54	18,20
IV ENCARGADO GENERAL	II	1.426,59	1.450,97	24.308,54	18,20
V JEFE ADMÓN. 2.ª	II	1.426,59	1.450,97	24.308,54	18,20
VI OFICIAL 1.ª ADMÓN.	III	43,01	1.314,42	22.611,85	16,93
VII CAPATAZ	III	43,01	1.314,42	22.611,85	16,93
VIII OFICIAL 1.ª DE OFICIO	IV	39,44	1.207,80	21.101,46	15,80
IX OFICIAL 2.ª DE OFICIO	V	38,34	1.174,53	20.630,09	15,45
X AYUDANTE	VI	37,79	1.158,27	20.399,77	15,28
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	37,51	1.149,95	20.281,96	15,19
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	37,22	1.141,26	20.158,76	15,10
CONTRATO FORMACIÓN		37,83	1.159,02	20.410,49	15,28
Plus de actividad	14,29				
Precio km	0,36				
Dieta completa	43,91				
<b>(PARECE QUE FALTAN CONCEPTOS)</b>					

Las pagas extras llevarán incrementadas la antigüedad que tenga cada trabajador					
El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más complemento de Convenio x 300					
Tabla de atrasos año 2022.					
Nivel	0,50% 2021	ATRASOS CONVENIO (atrasos 2022)			
II TITULADO SUPERIOR	145,56	800,60			
III TITULADO MEDIO	118,29	650,69			
IV ENCARGADO GENERAL	118,29	650,69			
V JEFE ADMÓN. 2.ª	118,29	650,69			
VI OFICIAL 1.ª ADMÓN.	110,03	605,18			
VII CAPATAZ	110,03	605,18			
VIII OFICIAL 1.ª DE OFICIO	102,68	564,76			
IX OFICIAL 2.ª DE OFICIO	100,39	552,14			
X AYUDANTE	99,27	545,98			
XI PEÓN ESPECIALISTA	98,70	542,83			
XII PEÓN ORDINARIO	98,10	529,53			
CONTRATO FORMACIÓN	99,32	546,27			
SUBIDA SALARIAL 1,25 % SOBRE TABLAS 2022 PROVISIONAL					
AÑO 2023. EFECTOS ECONÓMICOS 1 DE ENERO DE 2023					

Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	Precio hora extra
II TITULADO SUPERIOR	I	1.839,10	1.864,63	30.287,38	22,68
III TITULADO MEDIO	II	1.444,42	1.469,11	24.612,40	18,43
IV ENCARGADO GENERAL	II	1.444,42	1.469,11	24.612,40	18,43
V JEFE ADMÓN. 2.ª	II	1.444,42	1.469,11	24.612,40	18,43
VI OFICIAL 1.ª ADMÓN.	III	43,55	1.330,85	22.894,50	17,14
VII CAPATAZ	III	43,55	1.330,85	22.894,50	17,14
VIII OFICIAL 1.ª DE OFICIO	IV	39,94	1.222,90	21.365,23	16,00
IX OFICIAL 2.ª DE OFICIO	V	38,82	1.189,21	20.887,97	15,64
X AYUDANTE	VI	38,27	1.172,75	20.654,77	15,47
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	37,98	1.164,33	20.535,48	15,38
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	37,69	1.155,53	20.410,74	15,28
CONTRATO FORMACIÓN		38,30	1.173,51	20.665,62	15,48
Plus de actividad	14,47				
Precio km	0,36				
Dieta completa	44,46				
Comida	14,18				
Cena	10,93				
Alojamiento	19,36				
Las pagas extras llevarán incrementadas la antigüedad que tenga cada trabajador					
El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más complemento de Convenio x 300					
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 77 - Viernes, 4 de julio de 2025)</b>					

Código	02000065011982				
SUBIDA SALARIAL 1 % (SOBRE TABLAS 2023) DEFINITIVA 2024					
Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	Precio hora extra
II TITULADO SUPERIOR	I	1.857,50	1.883,28	30.590,25	22,91
III TITULADO MEDIO	II	1.458,86	1.483,80	24.858,52	18,61
IV ENCARGADO GENERAL	II	1.458,86	1.483,80	24.858,52	18,61
V JEFE ADMÓN. 2.ª	II	1.458,86	1.483,80	24.858,52	18,61
VI OFICIAL 1.ª ADMÓN.	III	43,99	1.344,16	23.123,45	17,31
VII CAPATAZ	III	43,99	1.344,16	23.123,45	17,31
VIII OFICIAL 1.ª DE OFICIO	IV	40,33	1.235,13	21.578,88	16,16
IX OFICIAL 2.ª DE OFICIO	V	39,21	1.201,11	21.096,85	15,80
X AYUDANTE	VI	38,65	1.184,47	20.861,32	15,62
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	38,36	1.175,97	20.740,83	15,53
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	38,07	1.167,08	20.614,85	15,44
CONTRATO FORMACIÓN		38,68	1.185,24	20.872,28	15,63
Plus de actividad	14,62				
Precio km	0,37				
Dieta completa	44,91				
Comida	14,32				
Cena	11,04				
Alojamiento	19,55				
Año 2024. Efectos económicos 1 de enero de 2024.					
SUBIDA SALARIAL 1 % (SOBRE TABLAS 2024) PROVISIONAL 2025					

Nivel	Grupo	Salario base	Pagas extras	Salario anual	Precio hora extra
II TITULADO SUPERIOR	I	1.876,07	1.902,11	30.896,15	23,14
III TITULADO MEDIO	II	1.473,45	1.498,64	25.107,11	18,80
IV ENCARGADO GENERAL	II	1.473,45	1.498,64	25.107,11	18,80
V JEFE ADMÓN. 2.ª	II	1.473,45	1.498,64	25.107,11	18,80
VI OFICIAL 1.ª ADMÓN.	III	44,43	1.357,60	23.354,68	17,48
VII CAPATAZ	III	44,43	1.357,60	23.354,68	17,48
VIII OFICIAL 1.ª DE OFICIO	IV	40,74	1.247,48	21.794,67	16,32
IX OFICIAL 2.ª DE OFICIO	V	39,60	1.213,12	21.307,82	15,96
X AYUDANTE	VI	39,04	1.196,32	21.069,93	15,78
XI PEÓN ESPECIALISTA	VII	38,75	1.187,73	20.948,24	15,69
XII PEÓN ORDINARIO	VIII	38,45	1.178,75	20.821,00	15,59
CONTRATO FORMACIÓN		39,07	1.197,10	21.081,00	15,79
Complemento convenio	14,77				
Precio km	0,37				
Dieta completa	45,36				
Comida	14,46				
Cena	11,15				
Alojamiento	19,75				
Año 2025. Efectos económicos 1 de enero de 2025.					
El salario anual se calcula: Salario base x 12, más pagas extras x 2, más plus de actividad x 300					