

Convenio Colectivo derivados del Cemento de Cantabria

ÁREA	Cántabra	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	39000395011982	ACTUALIZACIÓN	2026/04/15
VIGENCIA	2021/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOC 71 CALENDARIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-derivados-del-cemento-de-c-autonoma-cantabria/		

Resumen

Convenio Colectivo Derivados Del Cemento. Última actualización a: 15-04-2026 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2024. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOC 71 del tipo: CALENDARIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOC NÚM. 34 - MIÉRCOLES, 19 DE FEBRERO DE 2025)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de la Fabricación de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2021-2024 Código 39101075012025.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de la Fabricación de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el periodo 2021-2024, suscrito el 28 de octubre de 2024, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la Asociación de Constructores y Promotores de Cantabria en representación de la parte empresarial y por la Federación Cántabra de la Industria, Construcción y Agro de U.G.T. (UGT-FICA) y la Federación de la Construcción y Servicios de CC.OO. de Cantabria, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la



Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 12 de febrero de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo, Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.

CAPÍTULO PRELIMINAR Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Autonómico, de un lado, el sector de Empresas de Derivados del Cemento de Cantabria, integrado en la Asociación de Constructores y Promotores de Cantabria, en representación empresarial, y, de otro, la Federación Cántabra de la Industria, Construcción y Agro de U.G.T. (UGT-FICA) y la Federación de la Construcción y Servicios de CC.OO. de Cantabria, como representación sindical.

CAPÍTULO I Normas Generales.

Artículo 1. Ámbito.

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas y para todas las personas trabajadoras que se dediquen a la fabricación de derivados del cemento en Cantabria, y que están comprendidos dentro de las actividades amparadas en el VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE núm. 167 del 14 de julio de 2023.



Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio surtirá efectos desde el 1 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2024.

Artículo 3. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo. Una vez finalizada la vigencia citada y al objeto de evitar el vacío normativo, continuará vigente el Convenio hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y derechos adquiridos.

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.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas pactadas a título personal, en cómputo anual, o que puedan existir entre empresas y trabajadores a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 5. Principio de complementariedad.

Las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, cuyas disposiciones serán de aplicación directa en sus propios términos en todo lo no previsto en el presente Convenio Autonómico.

CAPÍTULO II Comisión Paritaria.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación.

La Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio estará compuesta por dos miembros en representación de la parte empresarial y dos en representación de la parte social, designados por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la conformidad de la mitad más uno de sus



vocales y tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio y se reunirá cuando lo considere conveniente, levantándose acta de cada reunión que se celebre.

Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria de interpretación.

Sus funciones serán las mismas que las establecidas en el art.15 del VIII Convenio General, aplicadas al ámbito funcional de este Convenio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

CAPÍTULO III Contratación.

Artículo 8. Forma del contrato.

La admisión de personas trabajadoras en las Empresas se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrada la persona trabajadora, y en todo caso el contenido mínimo del contrato. Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrita la persona trabajadora, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio colectivo aplicable.

Artículo 9. Período de prueba. Tiempo máximo y desarrollo.

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

Grupo 1: Seis (6) meses.

Grupos 2 y 3: Tres (3) meses.

Grupo 4: Dos (2) meses.

Grupos 5, 6 y 7: Un (1) mes.

Grupo 8: Quince (15) días.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, 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.

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.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. Modalidades de contratación.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio colectivo.

Artículo 11. Contrato fijo de plantilla.

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

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el art. 8 del presente Convenio Colectivo Autonómico, 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.

Artículo 13. Contratos formativos.

1. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en los arts. 11.3 del Estatuto



de los Trabajadores y 22.1 del Convenio General.

2. Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las 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 periodos 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) En las tablas salariales del presente Convenio se fijan 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 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 art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 14. Contrato por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo que dispone el art. 15.2 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.

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

Artículo 15. 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 Autonómico 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 art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV Clasificación por grupos profesionales.

Artículo 16. Criterios generales.

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

1. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

2. En el caso de concurrencia habitual en una persona trabajadora de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

3. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en “tres divisiones funcionales” definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todas las personas trabajadoras cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejada estudios con titulaciones superiores o medias.



Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

4. Los factores que determinan la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores. El encuadramiento de las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. **Conocimientos:** Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) **Formación:** Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) **Experiencia:** Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. **Iniciativa:** Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. **Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. **Complejidad:** Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) **Dificultad en el trabajo:** Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de



las posibles incidencias.

b) **Habilidades especiales:** Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) **Ambiente de trabajo:** Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) **Responsabilidad sobre gestión y resultados:** Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir.

Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) **Capacidad de interrelación:** Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8, cuyas características son las siguientes:

Grupo 0.

Definición: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.



Puestos de trabajo:

Director general.

Director división.

Director gerente.

Grupo 1.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico.

Titulados superiores.

Empleados:

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR. HH.

Director producción.

Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices



generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Titulados medios.

Empleados:

Jefe administración.

Jefe ventas.

Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

Grupo 3.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.



Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.^a Empleados:

Oficial 1.^a administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/Viajante.

Operarios:

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Vendedores especializados.

Grupo 4.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.



Puestos de trabajo:

Técnicos:

Delineante 2.ª Analista laboratorio.

Empleados: Oficial 2.ª administrativo.

Operarios:

Oficial 1.ª oficio.

Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.

Dosificador planta hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 kg.

Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación. Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.

Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5.

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.



Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

Operarios:

Oficial 2.º oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.

Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con



cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.

En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6.

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Auxiliar laboratorio.

Empleados: Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7.

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.



Puestos de trabajo:

Técnicos: Laborante de hormigones.

Empleados: Portero.

Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Personas trabajadoras que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

Grupo 8.

Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo:

Operarios:

Peón.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.



Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.

A efectos orientativos, en el anexo V se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO V Normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 17. Movilidad funcional.

I. Movilidad funcional ordinaria: Se entiende como tal el supuesto en que una persona trabajadora experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizado como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria: La movilidad funcional extraordinaria responde a la capacidad y decisión empresarial, que, no respetando los límites fijados para la movilidad funcional ordinaria, moviliza a la persona trabajadora asignándole funciones de contenido inferior o superior a las que tiene reconocidas, en función de los criterios de clasificación profesional previstos en este convenio. Siempre que esta movilidad funcional extraordinaria se ajuste a los contenidos que a continuación se expresan, no se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

a) Movilidad funcional descendente: La empresa, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicando la decisión y las razones de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios del grupo profesional inferior durante más de tres meses al año. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor. Tampoco se le podrá imponer la realización consecutiva por dos veces de tarea de inferior categoría si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora y se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, unido a ello no se podrá exigir que realice trabajos de grupo profesional superior por el que se le retribuye.

b) Movilidad funcional ascendente: Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho periodo, la



persona trabajadora podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Lo dispuesto en este apartado b) no será aplicable, salvo en materia de remuneración, a los supuestos de incapacidad temporal, permiso y excedencia forzosa, en que se estará a su efectiva duración.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de superior grupo profesional que la persona trabajadora realice, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso, con un máximo de 6 meses.

Artículo 18. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Artículo 19. Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de una persona trabajadora a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las Empresas podrán desplazar a sus personas trabajadoras hasta el límite máximo de un año. Las Empresas designarán libremente a las personas trabajadoras que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses. En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneas para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre las que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazadas:

- a) Representantes legales de las personas trabajadoras.
- b) Personas con discapacidad física o psíquica.
- c) Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por Ley.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen a la persona trabajadora a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a la afectada con los siguientes plazos: La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en los restantes casos los plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:



A = Hasta 15 días.
B = De 16 a 30 días.
C = De 31 a 90 días.

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C
Dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria.....	24	72	72
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado español.....	72	72	72

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días. Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, siendo la persona trabajadora informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y las afectadas convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el art. 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

A las personas trabajadoras que sean desplazadas fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el Convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estas personas trabajadoras tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Artículo 20. Condiciones de los desplazamientos.

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando la persona trabajadora pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este



tiempo.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para la persona trabajadora, serán asumidas por la empresa.

Artículo 21. Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, la persona trabajadora será preavisada con, al menos, 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a la representación de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la afectada. La persona trabajadora afectada percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2.º año, y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con la desplazada.

La persona trabajadora trasladada, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el anexo IV.

Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora tendrá derecho alternativamente a:

- a) Optar por el traslado percibiendo las compensaciones por gastos previstas en el presente artículo.
- b) Optar por la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.
- c) Si no opta por la opción b), pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en



los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de quince kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratada, o del que posteriormente fuera trasladada con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de quince kilómetros del lugar de residencia habitual de la persona trabajadora.

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar traslados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma región o a menos de 50 kilómetros de distancia del centro de trabajo originario en caso de traslados entre comunidades y/o provincias limítrofes; considerándose que no hay cambio de residencia en estos casos. En cuanto a las condiciones del traslado y a su compensación, se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 22. Desplazamientos y traslados voluntarios.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita de la persona trabajadora, así como en los cambios de residencia que ésta voluntariamente realice, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

Artículo 23. Supuestos especiales.

En materia de movilidad geográfica, no estarán afectados por limitaciones legales ni por lo previsto en este capítulo, salvo en materia de compensaciones económicas que procederán las que correspondan, las personas trabajadoras que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares.

Artículo 24. Otros supuestos de traslados.

1.º En los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa, se estará a lo que empresa y la representación de las personas trabajadoras acuerden.

2.º En otros supuestos de traslados colectivos se estará a lo que empresa y la representación de las personas trabajadoras acuerden, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales en este capítulo.

CAPÍTULO VI Jornada de trabajo.



Artículo 25. Jornada.

- A) La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas.
- B) Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.
- C) La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, es fijada en el calendario laboral.
- D) Se establece un calendario laboral orientativo que figura como anexo VI del presente Convenio.
- E) El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.
- F) En cada centro de trabajo, la Empresa expondrá en lugar visible su propio calendario laboral o, en su caso, el calendario laboral tipo u orientativo pactado en este Convenio.
- G) Registro de la jornada:
1. Las empresas encuadradas en el ámbito funcional de este Convenio 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.
 2. El sistema de registro acordado deberá 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.
 3. 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 archivar 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 art. 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.

4. 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 26. Distribución de la jornada.

1. De conformidad con lo previsto en el art. 3 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 artículo anterior 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 art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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 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 de la persona trabajadora.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora 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 presente Convenio colectivo.

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 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 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 las personas trabajadoras podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.

Artículo 27. Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad de la persona trabajadora. En supuestos excepcionales, el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A las personas trabajadoras en las que, de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 28. Turnos y relevos.

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, la persona trabajadora está obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo.

El tiempo que se precise durante la espera, que no excederá de dos horas, se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el art. 25, o parte proporcional 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 correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el art. 26.

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.



No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y 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.

Artículo 30. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a la representación de las personas trabajadoras, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones de la persona trabajadora.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.

Artículo 31. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en este Convenio sobre planificación anual de vacaciones.

Las Empresas y la representación de las personas trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por las personas trabajadoras 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. Dentro de ambos periodos, la persona trabajadora fijará el disfrute de sus vacaciones de común acuerdo con el empresario.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de



servicios en 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 art. 48, del texto Refundido de la Ley 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 periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

CAPÍTULO VII Estructura salarial.

Artículo 32. Estructura económica.

Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

La retribución anual pactada en este Convenio es la que se especifica en las tablas anexas para cada grupo profesional con arreglo a las percepciones y complementos que se indican a continuación, para cuya elaboración se han tomado en consideración los criterios contenidos en el art. 41 del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Salarios Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales: De puesto de trabajo. De cantidad o calidad de trabajo.

Pagas extraordinarias. Vacaciones. Complementos de Convenio. Horas extraordinarias. Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales: Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados a la persona trabajadora o por su carácter asistencial.



Artículo 33. Distribución/composición de la estructura económica.

Las retribuciones establecidas en este Convenio deberán guardar la siguiente proporcionalidad: La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, al 75% del total anual, de las tablas del Convenio por cada grupo profesional.

Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el art. 41 del Convenio General del Sector no podrán superar, en ningún caso, el 8% del total anual de las tablas del presente Convenio para el grupo 8. Cuando así procediera el complemento de convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.

Artículo 34. Devengo de salario.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías establecidas en las tablas de retribuciones anexas al presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Artículo 35. Pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por la persona trabajadora debidamente especificados, según el anexo II del presente Convenio, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Las Empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

La persona trabajadora, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.



Artículo 36. Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 37. Salario hora ordinaria.

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada grupo correspondiente fijado en las tablas salariales, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 38. Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 39. Complemento por penosidad, toxicidad peligrosidad.

1.º A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% 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.

2.º Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos 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, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3.º 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 40. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana 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 de cuatro horas o inferior a este 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, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

- Las 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 41. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos.

Son aquellos complementos salariales que deba percibir la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias.

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

La estructura de dichos complementos será de acuerdo con los siguientes criterios:

- 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 que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas salariales, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que 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 43. Vacaciones.

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

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 Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 44. Complemento de Convenio.

El complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada grupo figure en las tablas salariales.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

1.º Es el complemento salarial que deberá percibir la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora, 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 persona trabajadora, 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 46. Complemento personal de antigüedad.

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, a los solos efectos de carácter informativo figura en tabla anexa el importe anual en euros, por grupos, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de este Convenio, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

Artículo 47. Plus de distancia.

El plus de distancia se devengará en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente sobre la materia, y se abonará a razón de 0,23 € por kilómetro, durante el año 2021.

El plus de distancia viene a sustituir al denominado como complemento no salarial en el art. 56 del VIII Convenio Colectivo General.

Artículo 48. Dietas/medias dietas.

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.

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

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.



Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución de la persona trabajadora y en las mismas fechas que ésta; 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.

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 cualquier de ellos.

El importe de la dieta completa será de 33,43 € y de la media dieta será de 12,52 €, durante el año 2021.

Artículo 49. Disposiciones comunes.

Las retribuciones que venga percibiendo cada persona trabajadora afectada por el presente Convenio a su entrada en vigor, no se verán mermadas en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo.

Artículo 50. Absorción y compensación.

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

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el capítulo IV, Clasificación profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que la persona trabajadora 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 sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 51. Condiciones y procedimiento para la no aplicación de lo establecido en el presente Convenio Autonómico.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art.87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, 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 art. 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 las personas trabajadoras, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que las personas trabajadoras atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 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 las personas trabajadoras de dicha empresa, atendiendo a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio de aplicación, 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 art. 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 VIII Faltas y sanciones.

Artículo 52. Régimen disciplinario.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 53. Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por la persona trabajadora se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 54. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de las demás personas trabajadoras, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de las personas trabajadoras en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros/as sin la debida autorización del interesado/a.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.



Artículo 55. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud tanto suya como de otras personas.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que la persona trabajadora tenga a su cargo, cuando se derive peligro para otras personas.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o



fuera de la misma durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el art. 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
9. Causar accidentes graves a otras personas trabajadoras por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.
14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otras personas trabajadoras.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para las demás personas trabajadoras.
18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.
19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 57. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora. En cualquier caso, la Empresa informará a la representación de las personas trabajadoras de las sanciones



impuestas por faltas muy graves.

Artículo 58. Sanciones.

1.º Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

2.º Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la Empresa.

3.º Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte de las interesadas, los restantes miembros de la representación a que éstas pertenecieran, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.º En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 59. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.



Artículo 60. Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor/a de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado la persona interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por la persona infractora.

CAPÍTULO IX Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo.

Artículo 61. Condiciones generales.

1. Exposición de motivos.- Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a las personas trabajadoras, de la formación a las mismas y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos. Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este Convenio.

2. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral.- La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud, de ámbito estatal, estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales (CC. OO. Construcción y Servicios y UGT/FICA) y seis de la representación empresarial (ANEFHOP Y ANDECE) firmantes del



Convenio General. Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo.

Podrán desarrollar, entre otras, las siguientes funciones:

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.
- Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
- Planes de formación específica para las personas trabajadoras.
- Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
- Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
- Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si éstas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar las personas asesoras que estimen necesarias.

3. Organización preventiva.-Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. La representación legal de las personas trabajadoras participará en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras



en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el art. 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los arts. 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.- La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

La persona trabajadora estará obligada a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

La persona trabajadora estará obligada a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, la persona trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el art. 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.



5. Vigilancia de la salud.-Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo.

Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará a la persona interesada y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad.

2. Toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

4. Los informes previos de la representación de las personas trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o del resto de la plantilla.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de las personas trabajadoras a turnos, los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometidas las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio, del que se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todas las personas trabajadoras dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parkas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.



El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata. De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre persona trabajadora y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten.

7. Formación.- Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio, de conformidad con el art. 19 de la LPRL, los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el art. 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todas las personas trabajadoras cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a las personas trabajadoras que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 62. Delegados de Prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.



Los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales. Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo donde existan más de 30 personas trabajadoras y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el art. 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que la representación de las personas trabajadoras consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz, pero sin voto, y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.



Artículo 64. Situaciones especiales de riesgo.

Protección de la maternidad y lactancia.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada de acuerdo con la programación funcional del centro.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal del personal, allí donde exista, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En estos casos, la empresa complementará el subsidio hasta alcanzar el cien por cien del base regulador.
4. Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del lactante y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o al lactante. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, contemplada en el art. 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
6. Las trabajadoras deberán comunicar lo antes posible su conocimiento sobre el estado de embarazo, para que el servicio de prevención valore los posibles riesgos y las medidas a tomar.



Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

2. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho se ejercerá conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se ejercerá conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, en el supuesto de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios. La empresa está obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en el momento en que expresen su voluntad de ejercer este derecho o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

d) La suspensión del contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de

trabajo reservado.

e) Declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo no computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como prestación por desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menores pacientes de cáncer u otra enfermedad grave. La extinción de la relación laboral de la trabajadora permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada, conforme a lo dispuesto en el art. 165.5 de la LGSS.

f) Considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de violencia de género cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad, conforme a lo dispuesto en el art. 21.4 de la LO 1/2004.

g) El reconocimiento de la nulidad del despido por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, conforme a lo dispuesto en el art. 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores.

h) La sustitución por otra persona trabajadora mediante suscripción de un contrato de sustitución en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo u ocupación de otro puesto de trabajo con una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora afectada, o durante seis meses, en los supuestos de ocupación de otro puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 21.3 de la LO 1/2004.

Artículo 65. Derecho a expediente contradictorio.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

CAPÍTULO X Permisos, licencias y excedencias Artículo 66. Permisos y licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias del Anexo IV.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que se



encuentren formalmente constituidas.

Artículo 67. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 68. Excedencia voluntaria y otras excedencias.

1. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que la persona trabajadora esté sujeta a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por la persona trabajadora para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando ambos progenitores trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

3. La persona trabajadora excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Este mismo derecho, y por igual tiempo, será reconocido a la persona trabajadora excedente que forme parte de una familia numerosa, tanto sea ésta de categoría general como de categoría especial.

Artículo 69. Excedencia especial.

Las personas trabajadoras tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, pareja de hecho, padres y madres, hijos e hijas o hermanos y hermanas en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia.

Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte de la persona trabajadora que será considerado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes para las excedencias:

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia de la persona trabajadora, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente a la persona trabajadora en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

3. Las personas trabajadoras excedentes incluidas en expediente de regulación de empleo, tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de las personas trabajadoras.

Artículo 69 bis. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.

Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

a) El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de



cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

c) En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

d) En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

e) La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquéllas, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

f) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

g) La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

h) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

a) Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una



antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

b) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

d) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días el ejercicio de este derecho.

Cuando las dos personas acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o la hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión el contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el art. 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores (trabajadora víctima de violencia de género), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

a) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora



con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

b) La reducción de jornada contemplada en este apartado no tendrá efectos económicos y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

c) Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizada a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

a) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma y, como máximo, hasta que la persona enferma cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio, nulidad, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para beneficiarse, conforme a lo dispuesto en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.



c) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria y dentro de los turnos de trabajo que se vengán realizando, no pudiendo, salvo pacto en contra entre la persona trabajadora y la empresa, modificar el régimen de turnos. No obstante, la empresa podrá adaptar la concreción horaria al plan funcional del centro por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

5. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO XI Representación colectiva.

A) De la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 70. 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 art. 72.

Artículo 71. Elecciones sindicales. Candidatos.

Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, art. 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 72. 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 personas trabajadoras: 15 horas.

Centros de 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas.

Centros de 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas.

Centros de 501 a 750 personas trabajadoras: 35 horas.

Centros de 751 o más personas trabajadoras: 40 horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por la persona trabajadora afectada 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. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

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 la representación legal de las personas trabajadoras a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

La representación de las personas trabajadoras y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el CAPÍTULO X “Permisos, Licencias y Excedencias” de este Convenio (ver cuadro de licencias).

Artículo 73. Derecho de reunión.

Las personas trabajadoras 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 personas 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. Sólo



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 ésta 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.

B) De los sindicatos.

Artículo 74. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 personas trabajadoras, la representación del sindicato la ostentará un delegado sindical en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 personas trabajadoras, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el art. 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, 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 la persona trabajadora que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quién 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 las personas trabajadoras de su centro de trabajo, y particularmente a las personas afiliadas 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 personas trabajadoras.

-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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de ésta afiliadas a su sindicato.

-Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras 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 art. 72 de este Convenio.

Artículo 75. Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada una de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichas personas 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. La persona trabajadora podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 76. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional de una central sindical, tendrá



derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder la persona trabajadora 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 hay sido elegida.

La persona trabajadora excedente forzosa 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 la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

CAPÍTULO XII Ordenación y organización del trabajo.

Artículo 77. Dirección y control del trabajo.

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia, tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) La exigencia de una vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas a la persona trabajadora.



- f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.
- h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.
- i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

Artículo 78. Prestación del trabajo.

1. La persona trabajadora está obligada a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y, en su defecto, los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Deberá, asimismo, prestar mayor trabajo o distinto del convenido en los casos de necesidad urgente de prevenir males, remediar accidentes o daños sufridos.

2. La persona trabajadora deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en los que de él dependa.

3. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral queda prohibida, salvo expresa autorización del empresario o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, las personas trabajadoras vienen obligadas a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, la persona trabajadora está obligada a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.



Artículo 79. Trabajo “a tiempo o jornada”.

Salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada “a tiempo o jornada” en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales anexas, siempre que la persona trabajadora alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

Artículo 80. Trabajo a tarea.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo con independencia del tiempo invertido en su realización. Si la persona trabajadora termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la Empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

Artículo 81. Trabajo a destajo.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por módulos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él.

Artículo 82. Trabajo a prima o incentivo.

Las Empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner la persona trabajadora en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, ésta tendrá derecho a percibir el 50% del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros 30 días, el 25% durante los 30 días posteriores y el 10% durante los 30 días siguientes, cesando, a partir de éste último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.



Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar a la persona trabajadora el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la Empresa e independientemente de la voluntad de la persona trabajadora, se pagará a las personas trabajadoras afectadas a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos. Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que la persona trabajadora haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

Artículo 83. Organización científica del trabajo.

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas incluidas en este Convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas “muestreo de trabajo”.
- b) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 o 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalencia en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.
- c) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.
- d) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.
- e) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- f) Tiempo normal: Es el invertido por una persona trabajadora en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- g) Trabajo libre: Es aquél en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo. La producción óptima en el trabajo libre corresponde al trabajo óptimo.
- h) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipos o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.
- i) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad-óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el “tiempo máquina” realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.



Las Empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus centros de trabajo, en la fecha de publicación del presente Convenio, podrán establecerlo y, en todo caso, podrán determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique o pueda interpretarse como renuncia a tal derecho.

Artículo 84. Trabajo remunerado con incentivo. Criterios de valoración.

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.
- b) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- c) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.
- d) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- e) La calidad de los materiales empleados.
- f) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.
- g) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Artículo 85. Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas de trabajo.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el que sigue:

1.º La empresa notificará por escrito a la representación de las personas trabajadoras, si la hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo, acompañando la información necesaria.

2.º Transcurrido el plazo anterior, si no se hubiera producido acuerdo, la Empresa deberá someter la decisión a la Comisión Paritaria de Interpretación de este Convenio. La representación de las personas trabajadoras dispondrá de un plazo improrrogable de 5 días, desde la solicitud, para emitir informe razonado ante dicha Comisión Paritaria.

Transcurridos 15 días desde la solicitud, la ausencia de resolución tendrá carácter positivo.

3.º El período de prueba del nuevo sistema tendrá una duración que no podrá ser inferior a dos meses. Durante el citado período se garantizará a la persona trabajadora el salario medio que viniese percibiendo.

4.º Antes de terminar el período de prueba, la representación de las personas trabajadoras, o éstas si no la hubiera, podrán expresar su desacuerdo, razonado y por escrito ante la Dirección de la Empresa.

5.º En el plazo de diez días, después de recibir el escrito mencionado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones

que planteen las reclamaciones mencionadas en el punto anterior. La Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones. Contra las decisiones de la Empresa, se podrá recurrir ante la jurisdicción laboral, prolongándose el período de prueba en tanto ésta no se pronuncie.

6.º Durante el período de prueba, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y las correspondientes tarifas. De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de éstas últimas.

Artículo 86. Revisión o modificación de los sistemas.

La revisión de los métodos o tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Empresa o a petición de la representación de las personas trabajadoras, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para primas y análogas, o en el 40 por 100 de las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no se correspondan sistemáticamente con las normales establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de los puestos de trabajo.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando cualquier otra circunstancia lo aconseje.

CAPÍTULO XIII Formación profesional.

Artículo 87. Regulación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de las personas trabajadoras en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (BOE del 5), o norma que lo sustituya, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como a lo dispuesto en el Capítulo XIV del VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, publicado en el BOE núm. 167 del 14 de julio de 2023, en sus arts. 96 al 101.

CAPÍTULO XIV Suspensión temporal de los contratos de trabajo

Artículo 88. Procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer las siguientes normas de procedimiento, cuando las circunstancias así lo determinen:

1.º Las empresas podrán solicitar suspender temporalmente sus contratos de trabajo, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

A) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier fecha del año.

B) Excepcionalmente, las Empresas podrán solicitar esta suspensión siempre que sus existencias superen los 30 días de stock, aun cuando no superen los dos meses de producción si, previamente, la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio lo hubiera comprobado e informado favorablemente en tal sentido, valorando para ello todos los factores causantes de tal situación.

2.º El cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla, y podrá ser aplicable en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.

3.º En caso de autorizarse la suspensión, el personal afectado percibirá su retribución de la siguiente forma: la prestación a percibir por la persona trabajadora, sumadas las aportaciones de la Entidad Gestora y la Empresa, no podrá superar, en ningún caso, la cuantía de la base reguladora de la prestación por desempleo que le corresponda, una vez deducida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias serán percibidas por la persona trabajadora íntegramente en los términos y fechas previstos con carácter general para las mismas.

4.º La tramitación en las actuaciones procedimentales de la suspensión temporal de los contratos de trabajo se ajustará a las previsiones del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, aunque en sus términos se reducirá siempre a la mitad. En caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, se aplicaran nuevas normas, éstas sustituirán a las aquí contempladas. En todos los casos, los plazos previstos en la normativa señalada se reducirán a la mitad.

5.º Todas las peticiones que se cursen deberán de hacerse bajo el principio de autonomía de las partes para negociar y con el conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

6.º Caso de no afectar la suspensión a toda la plantilla deberá aplicarse, dentro del mismo grupo del personal, un sistema de rotación entre una suspensión y otra, fuera cual fuese el ejercicio en que se hiciese uso de esta facultad, en función de la configuración de la plantilla.

7.º La encargada de coordinar todas las actuaciones sería la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del Convenio, en su ámbito funcional que estudiará cada caso y recomendará la procedencia o no de la citada suspensión. Las partes afectadas podrán vincularse o no a dicha recomendación.



CAPÍTULO XV Solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 89. Regulación.

En materia de solución extrajudicial de conflictos se estará a lo dispuesto en el art. 103 del Capítulo XVI del Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO XVI Prestaciones complementarias a las de Seguridad Social.

Artículo 90. Indemnizaciones.

Las personas trabajadoras afectadas 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, años 2021 a 2024: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona trabajadora fallecida 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 presente Convenio Colectivo.

Artículo 91. 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, las personas trabajadoras 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.

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, las personas trabajadoras 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. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

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:

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

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 la representación legal de las personas trabajadoras para su control.

Caso de no existir representación legal, dichos 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 92. 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.

1. 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.

2. En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan los siguientes dos requisitos:



- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva;
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora; las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora a tiempo completo.

CAPÍTULO XVII Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos.

Artículo 93. Regulación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los arts. 107 y 108 del Capítulo XVIII del Convenio General de Derivados del Cemento, donde se regulan la igualdad de oportunidades y planes de igualdad en las empresas del sector, e igualmente, el protocolo de intervención y tratamiento de las situaciones de acoso.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

A 15 de diciembre de 2021, reunida la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, sus miembros 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 General. De esta forma, el incremento salarial acordado para 2021 es de +2% sobre las tablas de 2019 (y de 2020 solo para cuando se hayan actualizado las tablas salariales 2020), 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.



Tabla de salarios mínimos sectoriales

Nivel	Grupo	Tabla salarial 2019 y 2020	Tabla salarial 2021
		Euros	Euros
XII	8 (*)	17.897,79	18.255,75
XI	7	18.166,25	18.529,58
X	6	18.438,75	18.807,52
IX	5	18.715,32	19.089,63
VIII	4	18.996,06	19.375,98
VII	3	19.603,94	19.996,02
VI			
V	2	21.015,41	21.435,72
IV			
III			
II	1	21.561,80	21.993,04

Para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, se establece un incremento de un fijo: de un 1,50% en 2022, de un 1,25% en 2023 y de un 1% en 2024. Asimismo, por circunstancias económicas excepcionales en el año 2022, se acuerda un porcentaje de un 0,5% sobre tablas 2021 no consolidable. A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable según el consumo anual de cemento en España, con arreglo a la tabla específica y tablas resumen para los tres años 2022, 2023 y 2024 contenidas en la Disposición Final Primera del VIII Convenio General., que se dan aquí por reproducidas.

Así pues, 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; unido a ello está el incremento del +0,50% sobre tablas 2021, no consolidable en tablas 2022.

Tabla de salarios mínimos sectoriales

Nivel	Grupo	Tabla salarial 2022	Incremento salarial adicional 2022 no consolidable
		Euros	Euros
XII	8 (*)	18.757,78	91,28
XI	7	19.039,14	92,65
X	6	19.324,73	94,04
IX	5	19.614,59	95,45
VIII	4	19.908,82	96,88
VII			
VI	3	20.545,91	99,98
V			
IV	2	22.025,20	107,18
III			
II	1	22.597,85	109,97



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.

ANEXO I.

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VI, art. 26.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de Trabajo Efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

SB: Salario base.

AC: Antigüedad consolidada, en su caso.

PI: Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC: Complemento de Convenio.

CP: Complementos de puesto de trabajo.

CCC: Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE: Gratificaciones extraordinarias.

V: Importe de las Vacaciones anuales.

ANEXO II.

De acuerdo con lo establecido en el art. 35 del presente Convenio, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en la Orden ESS/2003/2014, de 29 de octubre incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VII de este Convenio y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan a la persona trabajadora conocer exactamente el contenido de los mismos.



ANEXO III.

Al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1.º El procedimiento de refundición será el siguiente: Las cuantías de todas las gratificaciones, cualquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre 425 días caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

2.º El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación entre las partes firmantes del Convenio.

ANEXO IV.- Cuadro de permisos y licencias.



Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	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.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio de la persona trabajadora.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (art. 40 ET).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras.	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de personas trabajadoras.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º 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, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.



ANEXO V.- Clasificación profesional. Tabla orientativa.





N.º	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 IX V	Personal titulado medio. Jefe administrativo 1.º Jefe sección organización 1.º Jefe personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general. Jefe administrativo 2.º Delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sección organización científica del trabajo 2.º Jefe compras.	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe Ventas. Jefe Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	
VI VII	Oficial administrativo 1.º Delineante 1.º Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1.º Técnico de organización 1.º Delineante 2.º Técnico organización 2.º Práctico de topografía 2.º Analista 1.º Viajante. Capataz. Especialista de oficio.	3	Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1.º	Oficial 1.º Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial/Viajante.	Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigones.
VIII	Oficial administrativo 2.º Corredor de plaza. Oficial 1.º de oficio. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2.º	4	Delineante 2.º Analista Laboratorio.	Oficial 2.º Administrativo.	Oficial 1.º Oficio. Conductor vehículo mayor de 7.500 kg. Dosificador Planta Hormigones. Conductor Camión Hormigonera. Gruista Torre. Operador de Grúa Móvil. Carretillero Mayor de 15.000 kg. Gruista de Piezas Especiales.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserje. Oficial de 2.º de oficio.	5		Auxiliar Administrativo. Dependiente. Conserje.	Oficial 2.º Oficio. Maquinista. Conductor Camión hasta 7.500 kg. Mezclador de Hormigones. Carretillero. Operador Puente Grúa. Conductor de Palas Palista de Hormigón.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudantes de oficio. Especialistas de 1.º	6	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante.	Oficial 3.º Oficio. Especialista. Conductor Furgoneta hasta 3.500 kg. Moldeador Manual. Operario de Máquina Sencilla.
XI	Especialistas de 2.º Peón especializado.	7	Laborante de Hormigones.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina.
XII	Peón ordinario.	8			Peón.
XIII	Limpiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.				Personal de Limpieza.



ANEXO VI.- Calendario Laboral Orientativo 2021.

DIA	2021											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F-N	8	8	F-N	F-N	8	8	DOM	8	8	F-N	8
2	SAB	8	8	F-N	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
3	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
4	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
5	8	8	8	F-C	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
6	F-N	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-N
7	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	F-C
8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	F-N
9	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
10	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
11	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	F-C	8	SAB
12	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	F-N	8	DOM
13	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	F-C	8	8	SAB	8
14	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
15	8	F-C	8	8	SAB	8	8	DOM	F-R	8	8	8
16	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
17	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
18	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
19	8	8	F-C	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
20	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
21	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
22	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
23	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
24	DOM	8	8	SAB	F-L	8	SAB	8	8	DOM	8	F-C
25	8	8	8	DOM	8	F-C	DOM	8	SAB	8	8	F-N
26	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
27	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
28	8	DOM	DOM	8	8	8	F-R	SAB	8	8	DOM	8
29	8		8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
30	SAB		8	8	DOM	8	8	F-L	8	SAB	8	8
31	DOM		8		8		SAB	8		DOM		F-C
T. H.	152	152	176	152	160	168	168	160	168	152	168	144
DIAS	19	19	22	19	20	21	21	20	21	19	21	18

F-N: Fiesta Nacional, F-R: Fiesta Regional, F-L: Fiesta Local, F-C: Fiesta Convenio.



HORAS DE CALENDARIO		1.920 horas
HORAS DE VACACIONES	21 días x 8 horas	- 168 horas
HORAS DE VACACIONES (excepcionales 2021)	2 días x 8 horas	- 16 horas
TOTAL HORAS		1.736 horas
DIAS DE PLUS CONVENIO= 240 días – 23 días de vacaciones =		217 días
TOTAL HORAS EFECTIVAS (Total horas trabajo efectivo)		1.736 horas

“Este calendario es orientativo para el municipio de Santander, por lo que, en los restantes municipios de la región, se deberán sustituir las dos fiestas locales (F-L), que en este calendario corresponden a Santander, por las suyas propias.

En aquellos municipios en los que alguna de sus fiestas locales coincida en sábado, domingo, fiesta nacional, fiesta de la comunidad, puente o fiesta de convenio, trasladarán el disfrute de la misma al día laborable inmediatamente posterior; todo ello con el fin de ajustar el calendario laboral a las 1.736 horas de trabajo efectivo previstas para el año 2021.

Excepcionalmente, para el año 2021, como quiera que mencionado calendario laboral refleja un exceso de jornada de 16 horas anuales, se ha establecido el disfrute de 2 días más de vacaciones. En consecuencia, durante el año 2021, los trabajadores del sector disfrutarán de 2 días más de vacaciones, que se añadirán a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 32 días naturales, 23 de los cuales deberán ser laborables, retribuyéndose esos 2 días a razón de salario base más plus de convenio.

Las empresas del sector, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, pueden, no obstante, establecer un calendario laboral distinto de este calendario orientativo, en el que deberá respetarse la jornada laboral pactada de 1.736 horas de trabajo efectivo para el año 2021. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo”.

ANEXO VII.- Tablas salariales y no salariales.



TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)

GRUPOS	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	40,43	10,61	1.520,90	1.314,35	1.314,35	19.996,02
4 Oficial 1º oficio	38,94	10,61	1.476,09	1.276,31	1.276,31	19.375,98
5 Oficial 2º oficio	38,13	10,61	1.469,53	1.272,09	1.272,09	19.089,63
6 Ayudante oficio	37,41	10,61	1.447,65	1.262,58	1.262,58	18.807,53
7 Peón especial.	36,61	10,61	1.451,90	1.255,48	1.255,48	18.529,58
8 Peón ordinario	35,87	10,61	1.448,45	1.244,24	1.244,24	18.255,75

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)

GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.630,29	208,82	1.839,10	1.541,20	1.541,20	25.151,71
2 Titul. Medio Jefe personal Jefe adm.	1.298,68	208,82	1.913,22	1.470,00	1.470,00	21.435,72
3 Oficial 1º adm. Delineante 1º	1.215,20	208,82	1.679,04	1.326,38	1.326,38	19.996,02
4 Oficial 2º adm. Delineante 2º	1.169,68	208,82	1.640,58	1.285,95	1.285,95	19.375,98
5 Auxiliar adm.	1.146,92	208,82	1.632,83	1.271,83	1.271,83	19.089,63
6 Otros auxiliares	1.124,14	208,82	1.627,05	1.258,96	1.258,96	18.807,53



TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN

AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)

	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º,2º año	1.124,14	208,82	1.627,05	1.258,96	1.258,96	18.807,53

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
0	Sin fija Remuneración
1	18,83
2	15,96
3	14,68
4	14,23
5	14,03
6	13,80

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
3	14,77
4	14,32
5	14,08
6	13,84
7	13,60
8	13,38

TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO

AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE
0	Sin fija Remuneración
1	4,81
2	4,03
3	3,73
4	3,62
5	3,57
6	3,52

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE
3	3,77
4	3,65
5	3,58
6	3,53
7	3,48
8	3,43

Esta indemnización se abonará por día natural de permanencia en la empresa no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

DIETAS, ½ DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA

AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)

DIETA COMPLETA: 33,43 € - MEDIA DIETA: 12,52 € - PLUS DE DISTANCIA: 0,23 €/km.

REVISIÓN SALARIAL 2023 (BOC NÚM. 244 - VIERNES, 19 DE DICIEMBRE DE 2025)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2023.



Código 39000395011982.

Visto el acuerdo suscrito el 30 de julio de 2025 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la Fabricación de Productos Derivados del Cemento de Cantabria, modificado por la Comisión Negociadora el 11 de septiembre de 2025, por el que ambas representaciones acuerdan efectuar la actualización de las tablas salariales y no salariales para el año 2023, así como aprobar las indemnizaciones por fin de contrato del año 2023, y, de conformidad con el Artículo 90 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 los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como lo dispuesto en el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales, en el Decreto 6/2023, de 7 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de diciembre de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo.

Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.

En Santander, a las 10:00 horas del día 30 de Julio de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO, D. MIGUEL SAINZ DIEGO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y ACUERDAN :

Primero.- En primer lugar, se aprueban las tablas salariales y no salariales definitivas de los años 2023 y 2024, que contienen un incremento total del 1,25% sobre las tablas definitivas de 2022, y del 1% sobre las tablas definitivas del 2023, respectivamente, así como se aprueban también las tablas salariales y no salariales provisionales del 2025, con un incremento adicional del 1% sobre el cuadro de incrementos del año 2024, conforme a lo establecido en la disposición final primera y cláusula de revisión salarial del VIII Convenio



Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Segundo.- El pago de las diferencias derivadas de la actualización de la tablas desde el 1 de enero del año correspondiente deberá hacerse antes del 31 de Diciembre del 2025.

Tercero.- Se faculta a D. Javier Palomera del Barrio para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.

En Santander, a las 09:30 horas del día 11 de Septiembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO, D. MIGUEL SAINZ DIEGO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y ACUERDAN:

En primer lugar, se procede a rectificar los días de salario base que se reflejan en la tabla de retribución diaria provisional del año 2025, aprobada por esta Comisión Negociadora en su reunión de 30 de julio de 2025, los cuales, obviamente, no son 366, si no 365 días, por cuanto que no se trata éste de un año bisiesto.

En segundo lugar, se aprueban las tablas de las indemnizaciones por fin de contrato correspondientes a los años 2023 y 2024, con carácter definitivo, así como también la correspondiente al año 2025, si bien esta última con carácter provisional, habiéndose calculado las mismas con arreglo al 7% de los salarios de convenio devengados en cómputo anual, conforme a lo dispuesto en el art. 24 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

En tercer lugar, se faculta a D. Javier Palomera del Barrio para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados.



TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA
AÑO 2023 (1,25%)

GRUPOS	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	42,06	11,04	1582,21	1367,37	1367,37	20802,73
4 Oficial 1ª oficio	40,51	11,04	1535,55	1327,80	1327,80	20157,68
5 Oficial 2ª oficio	39,67	11,04	1527,82	1323,41	1323,41	19859,77
6 Ayudante oficio	38,92	11,04	1505,37	1313,52	1313,52	19566,29
7 Peón especial.	38,08	11,04	1512,39	1306,13	1306,13	19277,13
8 Peón ordinario	37,32	11,04	1505,49	1294,44	1294,44	18992,25

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL
AÑO 2023 (1,25%)

GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.696,06	217,24	1.913,38	1.603,37	1.603,37	26.166,42
2 Titul. Medio Jefe personal Jefe adm.	1.351,07	217,24	1.990,51	1.529,30	1.529,30	22.300,52
3 Oficial 1ª adm. Delineante 1ª	1.264,23	217,24	1.746,76	1.379,90	1.379,90	20.802,73
4 Oficial 2ª adm. Delineante 2ª	1.216,87	217,24	1.706,81	1.337,83	1.337,83	20.157,68
5 Auxiliar adm.	1.193,19	217,24	1.698,74	1.323,15	1.323,15	19.859,77
6 Otros auxiliares	1.169,49	217,24	1.692,76	1.309,75	1.309,75	19.566,29





**TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN
AÑO 2023 (1,25%)**

	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º,2º año	1.169,49	217,24	1.692,76	1.309,75	1.309,75	19.566,29

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2023 (1,25%)

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
0	Sin fija Remuneración
1	19,59
2	16,61
3	15,27
4	14,80
5	14,60
6	14,36

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
3	15,37
4	14,89
5	14,65
6	14,40
7	14,14
8	13,92

DIETAS, ½ DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA

AÑO 2023 (1,25%)

DIETA COMPLETA: 34,78 € - MEDIA DIETA: 13,02 € - PLUS DE DISTANCIA: 0,24 €/km.

TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO

AÑO 2023

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE
0	Sin fija Remuneración
1	5,01
2	4,28
3	3,99
4	3,87
5	3,81
6	3,75

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE
3	3,99
4	3,87
5	3,81
6	3,75
7	3,70
8	3,64

Esta indemnización por fin de contrato se abonará por día natural de permanencia en la empresa, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.



REVISIÓN SALARIAL 2024 (BOC NÚM. 244 – VIERNES, 19 DE DICIEMBRE DE 2025)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2024.

Código 39000395011982.

Visto el acuerdo suscrito el 30 de julio de 2025 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la Fabricación de Productos Derivados del Cemento de Cantabria, modificado por la propia Comisión Negociadora el día 11 de septiembre de 2025, por el que ambas representaciones acuerdan efectuar la actualización de las tablas salariales y no salariales para el año 2024, así como aprobar las indemnizaciones por fin de contrato de los años 2023, 2024 y provisional de 2025, y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como lo dispuesto en el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales, en el Decreto 6/2023, de 7 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA:

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de diciembre de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo, Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.

En Santander, a las 10:00 horas del día 30 de Julio de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO, D. MIGUEL SAINZ DIEGO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y ACUERDAN :



Primero.- En primer lugar, se aprueban las tablas salariales y no salariales definitivas de los años 2023 y 2024, que contienen un incremento total del 1,25% sobre las tablas definitivas de 2022, y del 1% sobre las tablas definitivas del 2023, respectivamente, así como se aprueban también las tablas salariales y no salariales provisionales del 2025, con un incremento adicional del 1% sobre el cuadro de incrementos del año 2024, conforme a lo establecido en la disposición final primera y cláusula de revisión salarial del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Segundo.- El pago de las diferencias derivadas de la actualización de la tablas desde el 1 de enero del año correspondiente deberá hacerse antes del 31 de Diciembre del 2025.

Tercero.- Se faculta a D. Javier Palomera del Barrio para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.

En Santander, a las 09:30 horas del día 11 de Septiembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO, D. MIGUEL SAINZ DIEGO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y, por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y ACUERDAN :

En primer lugar, se procede a rectificar los días de salario base que se reflejan en la tabla de retribución diaria provisional del año 2025, aprobada por esta Comisión Negociadora en su reunión de 30 de julio de 2025, los cuales, obviamente, no son 366, si no 365 días, por cuanto que no se trata éste de un año bisiesto.

En segundo lugar, se aprueban las tablas de las indemnizaciones por fin de contrato correspondientes a los años 2023 y 2024, con carácter definitivo, así como también la correspondiente al año 2025, si bien esta última con carácter provisional, habiéndose calculado las mismas con arreglo al 7% de los salarios de convenio devengados en cómputo anual, conforme a lo dispuesto en el art. 24 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

En tercer lugar, se faculta a D. Javier Palomera del Barrio para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados.



TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA
AÑO 2024 (1%)

GRUPOS	S. BASE 336 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	42,35	11,15	1.599,53	1.381,04	1.381,04	21.010,76
4 Oficial 1ª oficina	40,79	11,15	1.552,11	1.341,08	1.341,08	20.359,26
5 Oficial 2ª oficina	39,95	11,15	1.542,34	1.336,64	1.336,64	20.058,37
6 Ayudante oficina	39,19	11,15	1.521,24	1.326,66	1.326,66	19.761,95
7 Peón especial.	38,35	11,15	1.526,37	1.319,19	1.319,19	19.469,90
8 Peón ordinario	37,58	11,15	1.520,98	1.307,38	1.307,38	19.182,17

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL
AÑO 2024 (1%)

GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.713,02	219,41	1.932,55	1.619,40	1.619,40	26.428,08
2 Titul. Medio Jefe personal Jefe adm.	1.364,58	219,41	2.010,46	1.544,59	1.544,59	22.523,53
3 Oficial 1ª adm. Delineante 1ª	1.276,87	219,41	1.764,28	1.393,70	1.393,70	21.010,76
4 Oficial 2ª adm. Delineante 2ª	1.229,04	219,41	1.723,89	1.351,21	1.351,21	20.359,26
5 Auxiliar adm.	1.205,12	219,41	1.715,78	1.336,38	1.336,38	20.058,37
6 Otros auxiliares	1.181,18	219,41	1.709,76	1.322,85	1.322,85	19.761,95

TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN
AÑO 2024 (1%)

	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º,2º año	1.181,18	219,41	1.709,76	1.322,85	1.322,85	19.761,95





TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2024 (1%)

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
0	Sin fija Remuneración
1	19,79
2	16,78
3	15,42
4	14,95
5	14,75
6	14,50

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
3	15,52
4	15,04
5	14,80
6	14,54
7	14,28
8	14,06

DIETAS, ½ DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA

AÑO 2024 (1%)

DIETA COMPLETA: 35,13 € - MEDIA DIETA: 13,15 € - PLUS DE DISTANCIA: 0,24 €/km.

TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO

AÑO 2023

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE
0	Sin fija Remuneración
1	5,01
2	4,28
3	3,99
4	3,87
5	3,81
6	3,75

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE
3	3,99
4	3,87
5	3,81
6	3,75
7	3,70
8	3,64

TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO

AÑO 2024

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE
0	Sin fija Remuneración
1	5,05
2	4,31
3	4,02
4	3,89
5	3,84
6	3,78

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE
3	4,02
4	3,89
5	3,84
6	3,78
7	3,72
8	3,67



**TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO
AÑO 2025**

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE
0	Sin fija Remuneración
1	5,10
2	4,35
3	4,06
4	3,93
5	3,88
6	3,82

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE
3	4,06
4	3,93
5	3,88
6	3,82
7	3,76
8	3,71

Esta indemnización por fin de contrato se abonará por día natural de permanencia en la empresa, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

REVISIÓN SALARIAL (BOC NÚM. 245 - LUNES, 22 DE DICIEMBRE DE 2025)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el sector de Fabricación de Artículos Derivados del Cemento, por el que se aprueban las Tablas Salariales para el año 2025.

Código 39000395011982.

Visto el Acuerdo suscrito el 30 de julio de 2025 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de la Fabricación de Productos Derivados del Cemento de Cantabria, modificado por la Comisión Negociadora el 11 de septiembre de 2025, por el que ambas representaciones acuerdan efectuar la actualización de las tablas salariales y no salariales provisionales para el año 2025, así como aprobar las indemnizaciones por fin de contrato de los años 2023, 2024 y provisional de 2025, y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como lo dispuesto en el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales, en el Decreto 6/2023, de 7 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

SE ACUERDA:



- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de diciembre de 2025.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo, Jaime Gonzalo Alonso Rozadila.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.

En Santander, a las 10:00 horas del día 30 de Julio de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO, D. MIGUEL SAINZ DIEGO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y ACUERDAN :

Primero.- En primer lugar, se aprueban las tablas salariales y no salariales definitivas de los años 2023 y 2024, que contienen un incremento total del 1,25% sobre las tablas definitivas de 2022, y del 1% sobre las tablas definitivas del 2023, respectivamente, así como se aprueban también las tablas salariales y no salariales provisionales del 2025, con un incremento adicional del 1% sobre el cuadro de incrementos del año 2024, conforme a lo establecido en la disposición final primera y cláusula de revisión salarial del VIII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

Segundo.- El pago de las diferencias derivadas de la actualización de la tablas desde el 1 de enero del año correspondiente deberá hacerse antes del 31 de Diciembre del 2025.

Tercero.- Se faculta a D. Javier Palomera del Barrio para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.

En Santander, a las 09:30 horas del día 11 de Septiembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO, D. MIGUEL SAINZ DIEGO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT), D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y ACUERDAN:



En primer lugar, se procede a rectificar los días de salario base que se reflejan en la tabla de retribución diaria provisional del año 2025, aprobada por esta Comisión Negociadora en su reunión de 30 de julio de 2025, los cuales, obviamente, no son 366, si no 365 días, por cuanto que no se trata éste de un año bisiesto.

En segundo lugar, se aprueban las tablas de las indemnizaciones por fin de contrato correspondientes a los años 2023 y 2024, con carácter definitivo, así como también la correspondiente al año 2025, si bien esta última con carácter provisional, habiéndose calculado las mismas con arreglo al 7% de los salarios de convenio devengados en cómputo anual, conforme a lo dispuesto en el art. 24 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.

En tercer lugar, se faculta a D. Javier Palomera del Barrio para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados.



TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA
AÑO 2025 (1%)

GRUPOS	S. BASE 336 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	42,77	11,26	1.617,03	1394,85	1.394,85	21.220,87
4 Oficial 1º oficio	41,20	11,26	1.567,25	1354,49	1.354,49	20.562,85
5 Oficial 2º oficio	40,35	11,26	1.557,91	1350,01	1.350,01	20.258,95
6 Ayudante oficio	39,58	11,26	1.537,41	1339,93	1.339,93	19.959,57
7 Peón especial.	38,73	11,26	1.543,14	1332,38	1.332,38	19.664,60
8 Peón ordinario	37,96	11,26	1.535,11	1320,45	1.320,45	19.373,99

TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL
AÑO 2025 (1%)

GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.730,15	221,60	1.951,93	1.635,59	1.635,59	26.692,36
2 Titul. Medio Jefe personal Jefe adm.	1.378,23	221,60	2.030,56	1.560,04	1.560,04	22.748,77
3 Oficial 1º adm. Delineante 1º	1.289,64	221,60	1.781,95	1.407,64	1.407,64	21.220,87
4 Oficial 2º adm. Delineante 2º	1.241,33	221,60	1.741,18	1.364,72	1.364,72	20.562,85
5 Auxiliar adm.	1.217,17	221,60	1.733,00	1.349,74	1.349,74	20.258,95
6 Otros auxiliares	1.192,99	221,60	1.726,92	1.336,08	1.336,08	19.959,57



**TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN**

AÑO 2025 (1%)

	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º,2º año	1.192,99	221,60	1.726,86	1.336,08	1.336,08	19.959,57

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

AÑO 2025 (1%)

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
0	Sin fija Remuneración
1	19,99
2	16,95
3	15,57
4	15,10
5	14,90
6	14,65

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA
3	15,68
4	15,19
5	14,95
6	14,69
7	14,42
8	14,20

DIETAS, ½ DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA

AÑO 2025 (1%)

DIETA COMPLETA:34,48 € - MEDIA DIETA:13,28 € - PLUS DE DISTANCIA: 0,25 €/km.

TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO

AÑO 2025

RETRIBUCION MENSUAL	
GRUPOS	IMPORTE
0	Sin fija Remuneración
1	5,10
2	4,35
3	4,06
4	3,93
5	3,88
6	3,82

RETRIBUCION DIARIA	
GRUPOS	IMPORTE
3	4,06
4	3,93
5	3,88
6	3,82
7	3,76
8	3,71

Esta indemnización por fin de contrato se abonará por día natural de permanencia en la empresa, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.



CALENDARIO 2026 (BOC NÚM. 71 – MIÉRCOLES, 15 DE ABRIL DE 2026)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria, por el que se aprueba el Calendario Laboral Orientativo del sector para 2026, con sus especificaciones sobre jornada.

Código 39000395011982.

Visto el Acuerdo suscrito en fecha 28 de noviembre de 2025 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria, por el que se aprueba el Calendario Laboral Orientativo del sector para 2026, con sus especificaciones sobre jornada y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria, SE ACUERDA.

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del calendario laboral de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de marzo de 2026.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo, Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA.

En Santander, a las 10:00 horas del día 28 de Noviembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fabricación de Derivados del Cemento de Cantabria con la asistencia, por la representación empresarial, de D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO, D. MIGUEL SAINZ DIEGO, D. JOSE ANGEL AGUDO RIBAO, D. JOSE JAIME AYERBE GARCÍA, y D. PABLO JAVIER OBREGÓN PERALES, y , por la representación sindical, de D. OSCAR ARROYO PARDO (CCOO), D. MARIANO PEREZ CONDE (CCOO), D. JUAN CARLOS MENESES VELARDE (UGT) y D. LUIS ALBERTO DIEZ SAÑUDO (UGT), y ACUERDAN:

En primer lugar, proceder a la firma del Calendario Laboral Orientativo del sector para 2026, con sus especificaciones, en el que las partes firmantes establecen que, inicialmente, la jornada correspondiente al año 2026 será de 1.736 horas anuales, si bien, y dado su carácter provisional, dicho calendario podrá ser modificado en función de lo que se pacte en materia de jornada entre las partes en la negociación colectiva.



Excepcionalmente, para el año 2026, como quiera que mencionado Calendario Laboral refleja un exceso de jornada de 16 horas anuales, se ha establecido el disfrute de 2 días más de vacaciones. En consecuencia, durante el año 2026, los trabajadores del sector disfrutarán de 2 días más de vacaciones, que se añadirán a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 32 días naturales, 23 de los cuales deberán ser laborables, retribuyéndose esos 2 días a razón de salario base más plus de convenio.

Todo ello, sin perjuicio de la modificación que pudiera experimentar el calendario correspondiente a este ejercicio como consecuencia de la jornada laboral anual que finalmente se pacte para el año 2026.

En segundo lugar, se faculta a D. JAVIER PALOMERA DEL BARRIO para que presente los correspondientes ejemplares para su registro y demás efectos pertinentes en la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Y en prueba de conformidad, se levanta la reunión, previa lectura y firma de la presente acta en el lugar y fechas indicados.





**CALENDARIO LABORAL ORIENTATIVO DEL CONVENIO
COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA**

	2026											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	F-N	DOM	DOM	8	F-N	8	8	SAB	8	8	DOM	8
2	F-C	8	8	F-N	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
3	SAB	8	8	F-N	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
4	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
5	F-C	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
6	F-N	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
7	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	F-N
8	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	F-N
9	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
10	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
11	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
12	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	F-N	8	SAB
13	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
14	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	F-C	8	SAB	8
15	8	DOM	DOM	8	8	8	8	F-N	F-R	8	DOM	8
16	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
17	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8
18	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8
19	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
20	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM
21	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8
22	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8
23	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8
24	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	F-C
25	DOM	8	8	SAB	F-L	8	F-L	8	8	DOM	8	F-N
26	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB
27	8	8	8	8	8	SAB	F-C	8	DOM	8	8	DOM
28	8	SAB	SAB	8	8	DOM	F-R	8	8	8	SAB	F-C
29	8		DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	F-C
30	8		8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	F-C
31	SAB		8		DOM		8	8		SAB		F-C
T. H.	144	160	176	160	152	176	168	168	160	168	168	120
DIAS	18	20	22	20	19	22	21	21	20	21	21	15

F-N: Fiesta Nacional, **F-L:** Fiesta Local, **F-C:** Fiesta Convenio, **F-R:** Fiesta Regional

HORAS DE CALENDARIO	21 días x 8 horas	1.920 horas
HORAS DE VACACIONES	21 días x 8 horas	- 168 horas
HORAS DE VACACIONES (EXCEPCIONALES 2026)	2 días x 8 horas	- 16 horas
TOTAL HORAS		1.736 horas
DIAS DE PLUS CONVENIO=	240 días – 23 días de vacaciones =	217 días
TOTAL HORAS EFECTIVAS (Total horas trabajo efectivo)		1.736 horas



“Este calendario tiene carácter provisional y podrá ser modificado en función de lo que se pacte en materia de jornada entre las partes de la negociación colectiva del año 2026.

Este calendario es, además, orientativo para el municipio de Santander, por lo que, en los restantes municipios de la región, se deberán sustituir las dos fiestas locales (F-L), que en este calendario corresponden a Santander, por las suyas propias.

En aquellos municipios en los que sus dos fiestas locales coincidan en jornada laboral de lunes a viernes, uno de estos dos días feriado será considerado como día de vacaciones, debiendo el mismo descontarse del periodo reglamentario de vacaciones anuales; y en aquellos otros municipios de la región en los que sus dos fiestas locales coincidan en sábado, domingo, fiesta nacional, fiesta de la comunidad o regional, puente o fiesta de convenio, trasladarán el disfrute de uno de estos dos días feriado al día laborable inmediatamente posterior; todo ello con el fin de ajustar el calendario laboral a las 1.736 horas de trabajo efectivo previstas para el año 2026.

Excepcionalmente, para el año 2026, como quiera que mencionado calendario laboral refleja un exceso de jornada de 16 horas anuales, se establece el disfrute de dichas horas como vacaciones. En concreto, durante el año 2026, los trabajadores del sector disfrutarán de 2 días más de vacaciones, que se añadirán a las vacaciones reglamentarias, cuya duración pasará a ser de 32 días naturales, 23 de los cuales deberán ser laborables, retribuyéndose esos 2 días a razón de salario base más plus de convenio.

Las empresas del sector, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, pueden, no obstante, establecer un calendario laboral distinto de este calendario orientativo, en el que deberá respetarse la jornada laboral pactada de 1.736 horas de trabajo efectivo para el año 2026. En defecto de calendario propio, pasarán a regirse por este calendario-tipo”.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LA FABRICACIÓN DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE CANTABRIA						
CALENDARIO 2019 (BOC NÚM. 5 - MARTES, 8 DE ENERO DE 2019)						



... la jornada correspondiente al año 2019 será de	1736	horas anuales.				
REVISIÓN SALARIAL (BOC NÚM. 207 - MIÉRCOLES, 28 DE OCTUBRE DE 2020)						
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA						
AÑO 2019 (1,5% sobre tablas de 2018)						
GRUPOS	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	39,64	10,40	1.490,58	1.288,58	1.288,58	19.603,94
4 Oficial 1ª oficina	38,18	10,40	1.446,40	1.251,28	1.251,28	18.996,06
5 Oficial 2ª oficina	37,38	10,40	1.441,92	1.247,15	1.247,15	18.715,32
6 Ayudante oficina	36,68	10,40	1.418,51	1.237,82	1.237,82	18.438,75
7 Peón especial.	35,89	10,40	1.424,58	1.230,86	1.230,86	18.166,25
8 Peón ordinario	35,17	10,40	1.419,36	1.219,84	1.219,84	17.897,79
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL						
AÑO 2019 (1,5% sobre tablas de 2018)						
GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. Superior	1.598,32	204,73	1.803,03	1.510,98	1.510,98	24.658,54
2 Titul. Medio Jefe personal Jefe adm.	1.273,22	204,73	1.875,60	1.441,18	1.441,18	21.015,41



3 Oficial 1ª adm. Delineante 1ª	1.191,37	204,73	1.646,10	1.300,37	1.300,37	19.603,94
4 Oficial 2ª adm. Delineante 2ª	1.146,74	204,73	1.608,41	1.260,74	1.260,74	18.996,06
5 Auxiliar adm.	1.124,43	204,73	1.600,78	1.246,89	1.246,89	18.715,32
6 Otros auxiliares	1.102,10	204,73	1.595,08	1.234,27	1.234,27	18.438,75
TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN						
AÑO 2019 (1,5% sobre tablas de 2018)						
	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º,2º año	1.102,10	204,73	1.595,08	1.234,27	1.234,27	18.438,75
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS						
AÑO 2019 (1,5% sobre tablas de 2018)						
	RETRIBUCION MENSUAL			RETRIBUCION DIARIA		
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA		GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA		
0	Sin fija Remuneración		3	14,48		
1	18,46		4	14,04		
2	15,65		5	13,80		
3	14,39		6	13,57		
4	13,95		7	13,33		
5	13,75		8	13,12		
6	13,53					



TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO						
AÑO 2019 (1,5% sobre tablas de 2018)						
	RETRIBUCION MENSUAL			RETRIBUCION DIARIA		
GRUPOS	IMPORTE		GRUPOS	IMPORTE		
0	Sin fija Remuneración		3	3,70		
1	4,72		4	3,58		
2	3,95		5	3,51		
3	3,66		6	3,46		
4	3,55		7	3,41		
5	3,50		8	3,36		
6	3,45					
Esta indemnización se abonará por día natural de permanencia en la empresa no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.						
DIETAS, 1/2 DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA						
AÑO 2019 (1,5% sobre tablas de 2018)						
DIETA COMPLETA:	32,77					
MEDIA DIETA:	12,27					
PLUS DE DISTANCIA/km.:	0,23					



REVISIÓN SALARIAL (BOC NÚM. 90 - MIÉRCOLES, 11 DE MAYO DE 2022)						
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA						
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)						
GRUPOS	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado, Capataz	40,43	10,61	1.520,90	1.314,35	1.314,35	19.996,02
4 Oficial 1ª oficina	38,94	10,61	1.476,09	1.276,31	1.276,31	19.375,98
5 Oficina 2ª oficina	38,13	10,61	1.469,53	1.272,09	1.272,09	19.089,63
6 Ayudante oficina	37,41	10,61	1.447,65	1.262,58	1.262,58	18.807,53
7 Peón especial.	36,61	10,61	1.451,90	1.255,48	1.255,48	18.529,58
8 Peón ordinario	35,87	10,61	1.448,45	1.244,24	1.244,24	18.255,75
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL						
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)						
GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior.	1.630,29	208,82	1.839,10	1.541,20	1.541,20	25.151,71
2 Titul. Medio, Jefe Personal, Jefe Adm.	1.298,68	208,82	1.913,22	1.470,00	1.470,00	21.435,72



3 Oficial 1ª Adm., Delineante 1ª	1.215,20	208,82	1.679,04	1.326,38	1.326,38	19.996,02
4 Oficial 2ª adm., Delineante 2ª	1.169,68	208,82	1.640,58	1.285,95	1.285,95	19.375,98
5 Auxiliar Adm.	1.146,92	208,82	1.632,83	1.271,83	1.271,83	19.089,63
6 Otros Auxiliares	1.124,14	208,82	1.627,05	1.258,96	1.258,96	18.807,53
TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN						
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)						
	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º,2º año	1.124,14	208,82	1.627,05	1.258,96	1.258,96	18.807,53
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS						
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)						
	RETRIBUCION MENSUAL			RETRIBUCION DIARIA		
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA		GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA		
0	Sin fija Remuneración		3	14,77		
1	18,83		4	14,32		
2	15,96		5	14,08		
3	14,68		6	13,84		
4	14,23		7	13,60		
5	14,03		8	13,38		
6	13,80					



TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO						
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA	GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA			
0	Sin fija Remuneración	3	3,77			
1	4,81	4	3,65			
2	4,03	5	3,58			
3	3,73	6	3,53			
4	3,62	7	3,48			
5	3,57	8	3,43			
6	3,52					
DIETAS, 1/2 DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA						
AÑO 2021 (2% sobre tablas de 2019)						
DIETA COMPLETA:	33,43					
MEDIA DIETA:	12,52					
PLUS DE DISTANCIA:	0,23	euros/km.				
Esta indemnización se abonará por día natural de permanencia en la empresa no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.						



REVISIÓN SALARIAL (BOC NÚM. 32 - MIÉRCOLES, 14 DE FEBRERO DE 2024)						
Código	39000395011982					
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA						
AÑO 2022 (2,75% sobre tablas de 2021)						
GRUPOS	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	41,54	10,90	1.563,73	1.350,49	1.350,49	20.545,91
4 Oficial 1ª oficina	40,01	10,90	1.517,35	1.311,41	1.311,41	19.908,82
5 Oficial 2ª oficina	39,18	10,90	1.509,85	1.307,07	1.307,07	19.614,59
6 Ayudante oficina	38,44	10,90	1.487,43	1.297,30	1.297,30	19.324,73
7 Peón especial.	37,61	10,90	1.494,48	1.290,00	1.290,00	19.039,14
8 Peón ordinario	36,86	10,90	1.487,46	1.278,46	1.278,46	18.757,78
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL						
AÑO 2022 (2,75% sobre tablas de 2021)						
GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL



0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	
1 Titul. superior	1.675,12	214,56	1.889,74	1.583,58	1.583,58	25.843,38
2 Titul. Medio, Jefe personal, Jefe adm.	1.334,39	214,56	1.965,91	1.510,42	1.510,42	22.025,20
3 Oficial 1ª adm., Delineante 1ª	1.248,62	214,56	1.725,21	1.362,86	1.362,86	20.545,91
4 Oficial 2ª adm., Delineante 2ª	1.201,85	214,56	1.685,69	1.321,31	1.321,31	19.908,82
5 Auxiliar adm.	1.178,46	214,56	1.677,75	1.306,81	1.306,81	19.614,59
6 Otros auxiliares	1.155,05	214,56	1.671,86	1.293,58	1.293,58	19.324,73
TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN						
AÑO 2022 (2,75% sobre tablas de 2021)						
	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º, 2º año	1.155,05	214,56	1.671,86	1.293,58	1.293,58	19.324,73
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS						
AÑO 2022 (2,75% sobre tablas de 2021)						
RETRIBUCION MENSUAL						
GRUPOS	IMPORTE HORA					
0	Sin fija Remuneración					
1	19,35					
2	16,40					
3	15,08					
4	14,62					



5	14,42					
6	14,18					
RETRIBUCION DIARIA						
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA					
3	15,18					
4	14,71					
5	14,47					
6	14,22					
7	13,97					
8	13,75					
TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO						
AÑO 2022 (2,75% sobre tablas de 2021)						
RETRIBUCION MENSUAL						
GRUPOS	IMPORTE					
0	Sin fija Remuneración					
1	4,94					
2	4,14					
3	3,83					
4	3,72					
5	3,67					
6	3,62					
RETRIBUCION DIARIA						
GRUPOS	IMPORTE					
3	3,87					
4	3,75					
5	3,68					



6	3,63					
7	3,58					
8	3,52					
Esta indemnización se abonará por día natural de permanencia en la empresa no						
computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.						
DIETAS, MEDIA DIETA Y PLUS DE DISTANCIA						
AÑO 2022 (2,75% sobre tablas de 2021)						
DIETA COMPLETA:	34,35					
MEDIA DIETA:	12,86					
PLUS DE DISTANCIA:	0,24	euros/km.				
INCREMENTO SALARIAL ADICIONAL NO CONSOLIDABLE						
AÑO 2022 (0,50% sobre tablas de 2021)						
RETRIBUCION ANUAL						
GRUPOS	IMPORTE					
1	125,76					
2	107,18					
3	99,98					
4	96,88					



5	95,45					
6	94,04					
7	92,65					
8	91,28					
////						
CONVENIO COLECTIVO (BOC NÚM. 34 - MIÉRCOLES, 19 DE FEBRERO DE 2025)						
Código	39101075012025	Código anterior	39000395011982			
Artículo 25. Jornada						
será de	1736	horas				
Artículo 31. Vacaciones						
DÍAS NATURALES	30					
Artículo 39. Complemento por penosidad, toxicidad peligrosidad						
incremento del	20,00 %	sobre su salario base				
durante la mitad de la jornada o menos	15,00 %	aplicado al tiempo realmente trabajado				



Artículo 40. Complemento de nocturnidad						
incremento del	25,00 %	del salario base que corresponda según las tablas salariales				
Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias						
gratificaciones extraordinarias	2					
Paga de Verano	antes del 30 de junio	tablas + antigüedad consolidada	Del 1 de enero al 30 de junio			
Paga de Navidad	20 de diciembre	tablas + antigüedad consolidada	Del 1 de julio al 31 de diciembre			
Artículo 91. Complementos por incapacidad temporal						



<p>1. IT accidente de trabajo o enfermedad profesional: 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. 2. IT por enfermedad común o accidente no laboral: complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, a partir del décimo sexto día de la baja y dure tal situación, siempre que el índice de absentismo fuera igual o inferior al 3%; con hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización</p>						
REVISIÓN SALARIAL 2023 (BOC NÚM. 244 - VIERNES, 19 DE DICIEMBRE DE 2025)						
Código	39000395011982	Código anterior	39101075012025			



TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA AÑO 2023 (1,25%)						
GRUPOS	S. BASE 335 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado Capataz	42,06	11,04	1.582,21	1.367,37	1.367,37	20.802,73
4 Oficial 1ª oficio	40,51	11,04	1.535,55	1.327,80	1.327,80	20.157,68
5 Oficial 2ª oficio	39,67	11,04	1.527,82	1.323,41	1.323,41	19.859,77
6 Ayudante oficio	38,92	11,04	1.505,37	1.313,52	1.313,52	19.566,29
7 Peón especial.	38,08	11,04	1.512,39	1.306,13	1.306,13	19.277,13
8 Peón ordinario	37,32	11,04	1.505,49	1.294,44	1.294,44	18.992,25
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL AÑO 2023 (1,25%)						
GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.696,06	217,24	1.913,38	1.603,37	1.603,37	26.166,42
2 Titul. Medio, Jefe personal, Jefe adm.	1.351,07	217,24	1.990,51	1.529,30	1.529,30	22.300,52
3 Oficial 1ª adm., Delineante 1ª	1.264,23	217,24	1.746,76	1.379,90	1.379,90	20.802,73
4 Oficial 2ª adm., Delineante 2ª	1.216,87	217,24	1.706,81	1.337,83	1.337,83	20.157,68
5 Auxiliar adm.	1.193,19	217,24	1.698,74	1.323,15	1.323,15	19.859,77
6 Otros auxiliares	1.169,49	217,24	1.692,76	1.309,75	1.309,75	19.566,29
TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN AÑO 2023 (1,25%)						
GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL



1º, 2º año	1.169,49	217,24	1.692,76	1.309,75	1.309,75	19.566,29
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2023 (1,25%)						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA	GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA			
0	Sin fija Remuneración	3	15,37			
1	19,59	4	14,89			
2	16,61	5	14,65			
3	15,27	6	14,40			
4	14,80	7	14,14			
5	14,60	8	13,92			
6	14,36					
DIETAS, MEDIAS DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA AÑO 2023 (1,25%)						
DIETA COMPLETA:	34,78					
MEDIA DIETA:	13,02					
PLUS DE DISTANCIA:	0,24	/km.				
TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO AÑO 2023						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE	GRUPOS	IMPORTE			



0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.713,02	219,41	1.932,55	1.619,40	1.619,40	26.428,08
2 Titul. Medio, Jefe personal, Jefe adm.	1.364,58	219,41	2.010,46	1.544,59	1.544,59	22.523,53
3 Oficial 1ª adm., Delineante 1ª	1.276,87	219,41	1.764,28	1.393,70	1.393,70	21.010,76
4 Oficial 2ª adm., Delineante 2ª	1.229,04	219,41	1.723,89	1.351,21	1.351,21	20.359,26
5 Auxiliar adm.	1.205,12	219,41	1.715,78	1.336,38	1.336,38	20.058,37
6 Otros auxiliares	1.181,18	219,41	1.709,76	1.322,85	1.322,85	19.761,95
TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN AÑO 2024 (1%)						
	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º, 2º año	1.181,18	219,41	1.709,76	1.322,85	1.322,85	19.761,95
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2024 (1%)						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA	GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA			
0	Sin fija Remuneración	3	15,52			
1	19,79	4	15,04			
2	16,78	5	14,80			
3	15,42	6	14,54			
4	14,95	7	14,28			
5	14,75	8	14,06			
6	14,50					



DIETAS, MEDIAS DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA AÑO 2024 (1%)						
DIETA COMPLETA:	35,13					
MEDIA DIETA:	13,15					
PLUS DE DISTANCIA:	0,24	/km.				
TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO AÑO 2023						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE	GRUPOS	IMPORTE			
0	Sin fija Remuneración	3	3,99			
1	5,01	4	3,87			
2	4,28	5	3,81			
3	3,99	6	3,75			
4	3,87	7	3,70			
5	3,81	8	3,64			
6	3,75					
TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO AÑO 2024						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE	GRUPOS	IMPORTE			
0	Sin fija Remuneración	3	4,02			



1	5,05	4	3,89			
2	4,31	5	3,84			
3	4,02	6	3,78			
4	3,89	7	3,72			
5	3,84	8	3,67			
6	3,78					
TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO AÑO 2025						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE	GRUPOS	IMPORTE			
0	Sin fija Remuneración	3	4,06			
1	5,10	4	3,93			
2	4,35	5	3,88			
3	4,06	6	3,82			
4	3,93	7	3,76			
5	3,88	8	3,71			
6	3,82					
REVISIÓN SALARIAL (BOC NÚM. 245 - LUNES, 22 DE DICIEMBRE DE 2025)						
TABLA DE RETRIBUCIÓN DIARIA AÑO 2025 (1%)						



GRUPOS	S. BASE 336 días	C. CONVENIO 217 días	VACACIONES 30 días	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
3 Encargado, Capataz	42,77	11,26	1.617,03	1.394,85	1.394,85	21.220,87
4 Oficial 1ª oficio	41,20	11,26	1.567,25	1.354,49	1.354,49	20.562,85
5 Oficial 2ª oficio	40,35	11,26	1.557,91	1.350,01	1.350,01	20.258,95
6 Ayudante oficio	39,58	11,26	1.537,41	1.339,93	1.339,93	19.959,57
7 Peón especial.	38,73	11,26	1.543,14	1.332,38	1.332,38	19.664,60
8 Peón ordinario	37,96	11,26	1.535,11	1.320,45	1.320,45	19.373,99
TABLA DE RETRIBUCIÓN MENSUAL AÑO 2025 (1%)						
GRUPOS	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
0 Directivos	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración	Sin fija Remuneración
1 Titul. superior	1.730,15	221,60	1.951,93	1.635,59	1.635,59	26.692,36
2 Titul. Medio, Jefe personal, Jefe adm.	1.378,23	221,60	2.030,56	1.560,04	1.560,04	22.748,77
3 Oficial 1ª adm., Delineante 1ª	1.289,64	221,60	1.781,95	1.407,64	1.407,64	21.220,87
4 Oficial 2ª adm., Delineante 2ª	1.241,33	221,60	1.741,18	1.364,72	1.364,72	20.562,85
5 Auxiliar adm.	1.217,17	221,60	1.733,00	1.349,74	1.349,74	20.258,95
6 Otros auxiliares	1.192,99	221,60	1.726,92	1.336,08	1.336,08	19.959,57
TABLA DE RETRIBUCIÓN TRABAJADORES EN FORMACIÓN AÑO 2025 (1%)						
	S. BASE 11 MESES	C. CONVENIO 11 MESES	VACACIONES 30 DIAS	GRAT. VERANO	GRAT. NAVIDAD	COMPUTO ANUAL
1º, 2º año	1.192,99	221,60	1.726,86	1.336,08	1.336,08	19.959,57



TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2025 (1%)						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA	GRUPOS	IMPORTE HORA EXTRA			
0	Sin fija Remuneración	3	15,68			
1	19,99	4	15,19			
2	16,95	5	14,95			
3	15,57	6	14,69			
4	15,10	7	14,42			
5	14,90	8	14,20			
6	14,65					
DIETAS, 1/2 DIETAS Y PLUS DE DISTANCIA AÑO 2025 (1%)						
DIETA COMPLETA:	34,48					
- MEDIA DIETA:	13,28					
- PLUS DE DISTANCIA:	0,25	/km.				
TABLA DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO AÑO 2025						
RETRIBUCION MENSUAL		RETRIBUCION DIARIA				
GRUPOS	IMPORTE	GRUPOS	IMPORTE			
0	Sin fija Remuneración	3	4,06			
1	5,10	4	3,93			



2	4,35	5	3,88			
3	4,06	6	3,82			
4	3,93	7	3,76			
5	3,88	8	3,71			
6	3,82					