

Convenio Colectivo derivados del Cemento de La Rioja

ÁREA	La Rioja	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	26000115011981	ACTUALIZACIÓN	2026/05/15
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOLR 91 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-derivados-del-cemento-de-c-autonoma-de-la-rioja/		

Resumen

Convenio Colectivo Derivados Del Cemento. Última actualización a: 15-05-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOLR 91 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 91 - Viernes 15 de mayo de 2026)

Resolución 416/2026, de 13 de mayo, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Trabajo del sector Derivados del Cemento para la Comunidad Autónoma de La Rioja, para los años 2025 a 2028.

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo del sector Derivados del Cemento para la Comunidad Autónoma de La Rioja, para los años 2025 a 2028 (Código núm. 26000115011981), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 2026, por la Federación de Empresas de La Rioja y la Asociación de Empresarios de Derivados del Cemento de La Rioja como representantes de la parte empresarial y, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT-FICA de La Rioja) y CCOO del Hábitat de La Rioja, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral,

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 13 de mayo de 2026.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Pilar Simón Estefanía.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2025-2026-2027-2028

CAPÍTULO I Normas generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, afecta a todas las empresas con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículo 2. Ámbito funcional y partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado, de una parte, por la Asociación de Empresas de Derivados del Cemento de La Rioja, en representación Empresarial y, de otra, por la parte y en representación Trabajadora, por las Centrales Sindicales CCOO de Hábitat de La Rioja y Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) de La Rioja, obligando a todas las Empresas de la mencionada actividad, comprendidas en el ámbito territorial del mismo e incluidas en el campo de aplicación del IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (en lo sucesivo denominado Convenio General) suscrito en Madrid el día 13 de noviembre de 2025 (BOE 9-01-2026). En dicho Convenio General, en su artículo 8, se describe el ámbito funcional del Sector de Derivados del Cemento.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio las relaciones laborales de todos los trabajadores pertenecientes a la



plantilla de las empresas, encuadradas en los ámbitos funcional y territorial sin más excepciones que las señaladas en el apartado 3 del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero del año 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

La duración del mismo se fija en cuatro años contados a partir de la mencionada fecha de 1 de enero de 2025, por lo que finalizará el día 31 de diciembre del año 2028.

Artículo 5. Denuncia, negociación y prórroga.

La denuncia del presente Convenio se producirá automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo.

Las negociaciones para establecer un nuevo Convenio se iniciarán dentro del mes de enero siguiente y, en todo caso, se observará lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio General.

Finalizado el tiempo de vigencia de este Convenio, y no habiéndose publicado otro nuevo, se seguirá aplicando el contenido del presente Convenio, hasta que entrase en vigor el nuevo Convenio que viniese a sustituirlo, sean cualesquiera los motivos que imposibiliten su aprobación y publicación.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad, absorción y derechos adquiridos.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio General.

En cuanto a la Absorción y Compensación se observará lo establecido en el artículo 59 del Convenio General. Las condiciones pactadas absorberán en su totalidad las que antes rigieran pactadas, unilateralmente concedidas por las empresas (mejoras voluntarias, pluses de asistencia, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), o por Convenio, por imperativo legal o jurisprudencial, contencioso administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres en la localidad o por cualquier otra causa.

Se considerarán excluidos de la absorción global establecida en el párrafo anterior, los conceptos siguientes:

- a) La cotización de los regímenes de la Seguridad Social por base superior a la pactada.
- b) La jornada de trabajo inferior en su duración, concedida por Norma de obligado cumplimiento, Reglamento o Convenio General del Sector.
- c) Las percepciones por rendimiento superior al normal, que obedezcan a métodos de productividad



implantados por las empresas, o los trabajos a destajo o tarea.

Finalmente, en cuanto a derechos adquiridos. Se respetarán las condiciones pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Estará formada por las Centrales Sindicales y la Asociación Empresarial firmantes de este Convenio con la composición que más adelante se indica.

Esta Comisión Paritaria tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del presente Convenio, tanto por vía general como particular, pudiendo solicitar la intervención de la Comisión cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Vigilancia en caso de denuncia, del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, sin perjuicio de la competencia en materia de conciliación que corresponda al Tribunal Laboral de La Rioja de acuerdo con el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.
- c) Cualquiera otra atribución que tienda a la mayor eficacia y respeto de lo convenido y particularmente adaptar el Convenio General que afecta al presente Convenio, así como solucionar los efectos de la derogación de la Ordenanza de Trabajo, con los criterios convenidos de modernizar las relaciones laborales en el sector y de atender la reforma laboral general.
- d) Actualización del Convenio.
- e) Control y vigilancia del cumplimiento de lo aquí pactado.
- f) Velar por que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- h) Todas aquellas cuestiones que, reguladas por el convenio, y de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

Respecto a las cuestiones que se refieran a la aplicación del Convenio General, si no hubiere acuerdo entre las partes, se elevaría la pertinente consulta a la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio General, prevista en los artículos 14 y 15 de dicho Convenio General.

La Comisión Paritaria, queda compuesta por los siguientes miembros:

Empresarios:

Francisco López Lozano

Alberto Ruiz Pascual

Carlos Arenzana Castillo

José Antonio Santamaría Lerdo de Tejada



Trabajadores titulares:

José Ignacio González Pérez (UGT-FICA)

Miguel Ángel Fauste Conde (UGT-FICA)

Alfredo González Astola (CCOO del Hábitat de La Rioja)

Héctor Hugo Azcona Ramírez (CC.OO. del Hábitat de La Rioja)

Trabajadores suplentes:

José Antonio Gómez Zorzano (UGT-FICA)

Juan Carlos Alfaro Sánchez (UGT-FICA)

Jose Fernando Aldea Rubio (CCOO del Hábitat de La Rioja)

Javier García Carlos (CCOO del Hábitat de La Rioja)

En caso de incomparecencia de algunos de los representantes, titulares o suplentes, las organizaciones firmantes del Convenio suplirán los puestos vacantes.

Cuando la Comisión haya de intervenir por disponerlo preceptivamente el Convenio y en los Conflictos Colectivos previstos en el apartado c) de este artículo, tal intervención se producirá por los trámites del procedimiento de urgencia que se regula en los siguientes párrafos.

Se reunirá cuando lo solicite la totalidad de miembros de una de las partes, o, cuando lo soliciten conjuntamente, la dirección de una empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, la mayoría de ella, mediante escrito que deberá ir dirigido a la secretaria de la Comisión, y en el que se especificará con la suficiente concreción la razón de tal solicitud y lo que se le solicite.

Una vez presentado el escrito, deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días, y resolver sobre lo solicitado en el de otros 15 días, a contar desde esa primera reunión, siendo todos los días hábiles. En el procedimiento de urgencia, los plazos anteriores quedarán reducidos a 8 días hábiles.

La Comisión fija su domicilio en la sede de la Federación de Empresarios de La Rioja, en esta ciudad de Logroño, C/ Hermanos Moroy, nº 8, 4ª planta. Actuará como secretario sin voto, Juan Ramón Liébana Ortiz.

CAPÍTULO II Jornada laboral, vacaciones y permisos

Artículo 8. Calendario laboral.

El calendario de la empresa deberá, en todo caso, establecer la jornada anual de trabajo, el régimen de turnos y los días de vacaciones respetando los periodos mínimos de descanso legalmente establecidos.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el calendario 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. Dicha distribución irregular deberá seguir lo establecido en el convenio general.

Las empresas podrán modificar del calendario hasta un máximo del 15% de la jornada anual señalada, 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 con, al menos, 15 días de antelación. Ello, no obstante, el 5% de la jornada anual podrá comunicarse al menos con 48 horas de antelación o 24 horas cuando se trate de una urgencia.

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 nunca incumplir con los descansos semanales y diarios establecidos en la normativa vigente.

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 siempre con el respeto de los descansos semanales y diarios establecidos en la normativa vigente.

En cualquier caso, cualquier modificación o distribución irregular del calendario y/o de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio General.

Artículo 9. Horas extraordinarias y horas no trabajadas.

Se aplicará lo dispuesto en los artículos 38 y 54 del Convenio General respecto de las horas extraordinarias, y en el artículo 39 con respecto a las horas no trabajadas por imposibilidad de trabajo.

Artículo 10. Vacaciones y fiestas locales.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 40 y 52 del Convenio General.

Con motivo de las Fiestas de cada localidad se concederán dos días festivos que tendrán la consideración de retribuidos. Los días correspondientes se ajustarán a lo señalado en el Calendario Laboral de Fiestas Locales, aprobado por la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales del Gobierno de La Rioja, para cada localidad. En caso de que por necesidades se pacte el trabajo en dichos días, o éstos vengán establecidos como días de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a que en el calendario se establezcan otros días con tal consideración de retribuidos.

Artículo 11. Permisos y licencias.

En materia de permisos, licencias y excedencias, los trabajadores podrán ausentarse en los supuestos y con las condiciones establecidas en los artículos 75 a 78 bis del Convenio General, así como por los motivos y por tiempo previsto en los apartados 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO III Condiciones económicas

Artículo 12. Salarios, Distribución, Devengo y Pago.

Los trabajadores de las empresas sujetas a este Convenio percibirán en concepto de salario base y complementos salariales lo que corresponde de acuerdo con lo previsto en el Convenio General.

Sobre la tabla base anterior de 1 de enero de 2025, para los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028, se establecen un sucesivo incremento laboral fijo según la siguiente tabla:

	Incremento Salarial Fijo Porcentaje
2025	2,75
2026	2,50
2027	2,25
2028	2,25

A los incrementos fijos anteriores se añadirá un incremento variable en función del consumo anual de cemento en España, según la siguiente tabla:

Incremento salarial variable adicional en función del consumo anual de toneladas de cemento, tomando como fuente a OFICEMEN		
De	Hasta	Porcentaje
14.880.019	15.326.420	1,00
15.326.421	15.786.213	1,25
15.786.214	16.259.801	1,75
16.259.802	17.560.586	2,00
17.560.587	18.960.000	2,25
>18.960.000		2,50

En caso de no superar el consumo de cemento de 2024 (14.880.019), se garantizará un incremento salarial mínimo por variable de +0,75%

Este ajuste (0,75%) se aplicará junto al incremento salarial fijo y desde el 1 de enero de cada respectivo año.

En caso de superar el consumo de cemento de 2024 (14.880.019), se aplicará, para cada año de vigencia, la



diferencia entre el incremento salarial variable y el 0,75% del ajuste ya aplicado.

Dentro del primer trimestre del cada año, la Comisión Paritaria se reunirá para revisar el consumo de cemento alcanzado el año anterior, tomando como referencia los datos oficiales facilitados por OFICEMEN y el porcentaje de variable a aplicar en tablas.

Las tablas salariales para cada grupo para los años 2025 y 2026 se detallan en la Tablas Salariales recogidas en el Anexo I de este Convenio.

En cualquier caso, expresamente se acuerda que los atrasos que corresponda abonar a los trabajadores deberán ser abonados por las empresas afectadas por el presente convenio dentro de los treinta días siguientes a partir de la publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del Convenio Colectivo de Trabajo para las Empresas de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2025, 2026, 2027 y 2028.

Artículo 13. Cláusula de garantía salarial.

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que, si el índice de precios de consumo acumulado de los años de vigencia del presente convenio publicado por el Instituto Nacional de Estadística se situara en un nivel superior al aumento acumulado de salarios durante la vigencia del convenio, se incrementará un 1 % las tablas salariales del año 2028, con efectos 1 de enero de 2029 y sin efectos retroactivos.

Artículo 14. Cláusula de inaplicación de incrementos salariales.

Se deberá aplicar lo dispuesto en el artículo 60 del Convenio General.

Artículo 15. Acuerdo sobre el complemento personal de antigüedad.

Según lo establecido en el artículo 55 del Convenio General, quedó abolido definitivamente este complemento personal de antigüedad.

No obstante, se mantiene y consolida, el importe del concepto de antigüedad que, a la fecha de 22 de octubre de 1996 tuviera cada trabajador, que se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo 'ad personam', no afectándole la absorción o compensación, y denominándose este importe en la nómina como: antigüedad consolidada.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Con independencia de la condición o categoría profesional del trabajador, se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano y Navidad, en cuantía de 30 días cada una de ellas, que serán satisfechas sobre el salario base, que determina el presente Convenio para cada categoría profesional, más el



concepto de antigüedad consolidada si lo posee el trabajador.

Se harán efectivas los días laborables inmediatamente anteriores al 30 de junio y al 20 de diciembre de cada año, respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo de permanencia en la empresa, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa.

En los casos de trabajo con incentivo o primas de producción, las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán por la media diaria obtenida por jornada normal, durante los tres meses anteriores al abono de las citadas gratificaciones.

El derecho a las gratificaciones no se pierde por causa de enfermedad común o licencia debida a matrimonios, enfermedad o muerte de parientes, alumbramiento de esposa o cualquiera otra de tipo similar, que se percibirán como si estuviese en activo el trabajador a todos los efectos.

Se prohíbe expresamente el abono de estas gratificaciones, así como el de las vacaciones, prorrateándolas por días de trabajo, semanas o meses mediante el sistema conocido con el nombre de 'Salario Global', ya que éste desvirtúa e incumple la primordial finalidad de las mencionadas gratificaciones.

Una vez actualizadas las presentes gratificaciones extraordinarias en las tablas, siguiendo los criterios de incremento salarial acordado para el presente año, se abonará la cantidad de 20 euros lineales en las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, sin que a este importe le sea de aplicación ninguna revisión.

Artículo 17. Complemento no salarial.

Con el concepto de complemento extrasalarial derivado de los mayores gastos de locomoción que tengan que ser realizados por los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral, se establece una indemnización o suplido, que se abonará mensualmente.

La cuantía mínima de este complemento en el año 2021 será de 3,59 euros, por día efectivamente trabajado y para todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categoría profesional.

Artículo 18. Dietas y desplazamientos.

Las dietas se abonarán durante el año 2021 a razón de 37,40 euros la dieta entera (este importe no comprende la pernocta) y de 18,05 euros la media dieta. No obstante, las empresas de acuerdo con los trabajadores podrán optar a que sean por su cuenta los gastos que ocasionen la estancia del trabajador desplazado, en cuyo caso no vendrán obligadas a satisfacer dichas cantidades.

Se observará lo dispuesto en el artículo 57 del Convenio General.



CAPÍTULO IV Condiciones varias

Artículo 19. Indemnizaciones y complemento por incapacidad temporal.

Respecto a las indemnizaciones complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social, se aplicará lo dispuesto en el artículo 104 del Convenio General.

Así mismo, respecto al complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se aplicará lo dispuesto en el artículo 105 del Convenio General.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos sus productores como prendas de trabajo, dos buzos al año que entregarán uno en enero y otro en julio. Así mismo, les facilitarán botas de agua y trajes impermeables, para las labores a realizar en día de lluvia a la intemperie.

Artículo 21. Premio de fidelización.

Los trabajadores que, llevando diez años en la empresa, cesen anticipadamente, previo acuerdo con el empresario, percibirán en el momento de su baja en la empresa, por una sola vez y en concepto de indemnización el importe de las mensualidades de su salario base más la antigüedad consolidada, en su caso, que se especifica en la siguiente escala:

- Desde que cumple 60 años y hasta cumplir los 61: cuatro meses.
- Desde que cumple 61 años y hasta cumplir los 62: tres meses.
- Desde que cumple 62 años y hasta cumplir los 63: dos meses.
- Desde que cumple 63 años y hasta cumplir los 64: un mes.

Para el primer trabajador que, dentro de cada año natural, solicite este premio no será necesario el previo acuerdo con el empresario, pero sí para los restantes solicitantes.

Artículo 22. Asistencia a consultas médicas.

En caso de enfermedad, las ausencias del centro de trabajo para acudir a consulta médicas, previo aviso y justificación, el trabajador percibirá el salario íntegro, sin que este beneficio pueda exceder de 16 horas anuales.

Artículo 23. Permisos, licencias y excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio General, artículos 75 al 78 bis.

Artículo 24. Derechos sindicales y representación colectiva.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XII del Convenio General, artículos 79 al 85.

Artículo 25. Contratación.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el capítulo IV del Convenio General, artículos 16 al 24.

CAPÍTULO V Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 26. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo asumen el contenido íntegro del VI Acuerdo sobre solución Autónoma de Conflictos Laborales (solución extrajudicial), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 334, de 23 de diciembre de 2020, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con el alcance previsto en el propio VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o el que lo sustituya, en su caso.

En materia de solución de Conflictos de Trabajo, las partes firmantes acuerdan estar a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja, suscrito el 23 de noviembre de 1994, por la Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos CCOO y UGT y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja número 160, de 31 de diciembre de 1994, así como a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja número 1, de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, ambas partes, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, someten expresamente a los procedimientos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Tribunal Laboral de La Rioja la resolución de los Conflictos Colectivos que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los artículos 40, 41, 47, 51, 82 y 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI Igualdad de oportunidades y planes de igualdad

Artículo 27. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.

Igualdad de oportunidades: Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo Comisión Paritaria Igualdad, del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato de oportunidades en el trabajo.

Planes de Igualdad: De conformidad con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto-ley 6/2019 y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y contará para su elaboración con ésta.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad: Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a



adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, siguiendo la normativa aplicable respecto a planes de igualdad RD 901/2020 y 902/2020.

Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el Real Decreto 901/2020 que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el Real Decreto 902/2020.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

El plan de igualdad podrá incorporar entre otras, medidas relativas a la protección de las víctimas de violencia de género y lenguaje y comunicación no sexista.

La vigencia o duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años y será revisado o modificado durante el periodo de vigencia según se estipula en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Plazo para llevar a cabo la negociación. Las empresas vinculadas por el presente convenio colectivo de trabajo deberán iniciar el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de tres meses desde la publicación de este convenio colectivo.

Finalizada la negociación se tendrá la obligación de registrar el plan según la hoja estadística del Plan de Igualdad recogida en el anexo 2.V del Real Decreto 901/2020.

Las materias a tratar en la negociación del plan, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar un aumento de estas, serán como mínimos las estipuladas en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020 que regula el contenido del diagnóstico y que pasamos a desarrollar más adelante.



Comisión negociadora de un Plan de igualdad. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento que alcanzan la plantilla que marca la obligatoriedad. La comisión negociadora se constituirá con la participación paritaria de representación de la empresa y de las personas trabajadoras según el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

Podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres y su composición será equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión Negociadora se dotará de un reglamento de funcionamiento interno y tendrá las siguientes competencias, según el artículo 6 del Real Decreto 901/2020:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como las medidas del Plan de igualdad.
- b) Elaboración del Informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, medios materiales y humanos, personas u órganos responsables, cronograma.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de indicadores de medición e instrumentos de recogida de información necesarios para el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas.
- f) Otras funciones atribuidas por la normativa, como la remisión del plan de igualdad aprobado ante la autoridad competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

Diagnóstico de situación: Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación de las personas trabajadoras, pudiendo esta solicitar información adicional si así lo estiman adecuado.

Formará parte del plan de igualdad, un informe sobre este análisis y sus principales conclusiones.

El diagnóstico debe contener, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.



- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación, deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de las trabajadoras con relación al de los trabajadores y adoptar medidas



correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Asegurar que la utilización de medidas de conciliación no es un impedimento para la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de formación, promoción y retribución.

g) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres, y para el desarrollo profesional de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad donde se encuentren infrarrepresentadas.

h) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

i) Revisar los criterios que determinan la clasificación profesional, de forma que se incluya la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo.

j) Revisar los complementos que componen el salario con perspectiva de género para verificar que no están encerrando una discriminación ni directa ni indirecta sobre las trabajadoras.

k) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles deficiencias detectadas en la valoración de puestos o en los complementos que provocan las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

l) Incluir los recursos materiales, humanos y económicos necesarios para la implantación de los planes de igualdad (establecer un porcentaje sobre la masa salarial para las políticas de igualdad).

m) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, y una mayor corresponsabilidad en la utilización de las medidas de conciliación mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

n) Establecer una mejora de los permisos retribuidos para el acompañamiento al médico para el cuidado del menor o familiar dependiente de 1.er grado. Mejoras en los permisos retribuidos para acudir a tutorías de los menores.

o) Establecer la evaluación de puestos con perspectiva de género para incluir medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras y eliminar posibles barreras a su acceso a cualquier puesto de trabajo, en especial se realizarán protocolo de actuación en los casos de embarazo y lactancia, así como acciones de prevención contra los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 108 del presente convenio colectivo.

Competencias de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio. El diagnóstico de situación será consensuado dentro de la comisión negociadora del plan de igualdad.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los



procedimientos regulados en el artículo 26 del presente convenio colectivo de trabajo.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última solicitar información adicional si así lo estiman oportuno.

Registro obligatorio de los Planes de Igualdad. La inscripción de los Planes de igualdad será obligatoria. Se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. La inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de dichos planes.

La solicitud de inscripción de los planes de igualdad deberá ir acompañada del modelo de hoja estadística establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades:

Se acuerda constituir un Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades, con la misma composición que la Comisión Paritaria regulada en el artículo 7 del presente convenio colectivo de trabajo, con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo del convenio colectivo de trabajo, y con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre los planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Revisar con perspectiva de género los criterios aplicados en la valoración de puestos del trabajo del presente convenio, así como la clasificación profesional resultante al objeto de emitir un informe de conclusiones obtenidas de dicho análisis en aplicación del Real Decreto 902/2020 sobre trabajos de igual valor.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por sexo.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de las Mujeres un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de trato y oportunidades en las empresas del sector de Derivados del Cemento.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 28. Protocolo de prevención y prevención de situaciones de acoso.

Declaración de principios. Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del



ámbito territorial y funcional del presente convenio colectivo de trabajo está el “Respeto a las Personas” como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la Legalidad” y “Respeto a los Derechos Humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo de trabajo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

Ámbito personal. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional de los artículos 1 y 2, respectivamente, del presente convenio colectivo de trabajo que no tuvieran un protocolo propio.

Definiciones y medidas preventivas:

- a) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- b) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.



c) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

d) Medidas preventivas: Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

- 1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- 2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- 3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.
- 4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

Procedimiento de actuación. Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, o por razón de sexo o acoso moral que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:



1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la representación de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción: La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras la situación, manteniéndolas en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente, y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de cinco días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas:

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 20 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.



g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representación de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de diez días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso sexual o por razón de sexo, se impondrán las correspondientes medidas sancionadoras disciplinarias. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, suscrito en Madrid el día 13 de noviembre de 2025 (y publicado en el BOE de 9 de enero de 2026), y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás legislación y normativa laboral aplicables.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

El presente Convenio anula, dejando sin efecto, el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2024, así como las tablas salariales correspondientes para los años 2022 y 2023, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja número 33, de fecha 15 de febrero de 2024, y sus posteriores revisiones salariales.



TABLAS.





**CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO
INCREMENTO SALARIAL 2025**

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
1	Personal Titulado Superior, Ingeniero y Arquitecto	3.246,42	3.266,42	45.489,88
2	Personal Titulado Medio, Périto, Ayudante Ingeniero Encargado General de Fábrica y Jefe de Personal. Jefe de Administración de 2ª Resto tales como Subencargado	2.590,56	2.610,56	36.307,84
3	Delineante de 1ª Jefe de Taller Resto tales como Ofic. Admvo.1ª Encargado de Sección, etc. Delineante de 2ª Viajante Resto:Modelista, Contraamaestre.	2.127,80	2.147,80	29.829,20
GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE DIARIO	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
4	Ofic.2ª Admvo., Ofic.1ª de Oficio Analista2ª, Conductor camión, etc.	54,02	1.640,60	22.998,50
5	Aux. Admvo., Ofic.2ª de Oficio Maquinista, cobrador, conserje, dependiente, etc.	53,73	1.631,90	22.875,25
6	Basculero, Pesador, Portero, Vigilante, Almacenero, Ayudante, Ofic.3ª Oficio	52,68	1.600,40	22.429,00
7	Especialista	52,68	1.600,40	22.429,00
8	Peón Aprendiz primer año Aprendiz segundo año Aprendiz tercer año	52,01	1.580,30	22.144,25
PLUS EXTRASALARIAL:			4,00 Euros	
DIETA ENTERA:			41,58 Euros	
MEDIA DIETA:			20,07 Euros	
SALARIO ANUAL:				
Con retribución diaria: Salario Base x 365 días, más dos pagas extras.				
Con retribución mensual: Salario Base x 12, más dos pagas extras.				





**CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO
INCREMENTO SALARIAL 2026**

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
1	Personal Titulado Superior, Ingeniero y Arquitecto	3.351,93	3.371,93	46.967,02
2	Personal Titulado Medio, Périto, Ayudante Ingeniero Encargado General de Fábrica y Jefe de Personal. Jefe de Administración de 2ª Resto tales como Subencargado	2.674,75	2.694,75	37.486,50
3	Delineante de 1ª Jefe de Taller Resto tales como Ofic. Admvo. 1ª Encargado de Sección, etc. Delineante de 2ª Viajante Resto: Modelista, Contraamaestre.	2.196,95	2.216,95	30.797,30
GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE DIARIO	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
4	Ofic. 2ª Admvo., Ofic. 1ª de Oficio Analista 2ª, Conductor camión, etc.	55,78	1.693,40	23.746,50
5	Aux. Admvo., Ofic. 2ª de Oficio Maquinista, cobrador, conserje, dependiente, etc.	55,48	1.684,40	23.619,00
6	Basculero, Pesador, Portero, Vigilante, Almacenero, Ayudante, Ofic. 3ª Oficio	54,39	1.651,70	23.155,75
7	Especialista	54,39	1.651,70	23.155,75
8	Peón Aprendiz primer año Aprendiz segundo año Aprendiz tercer año	53,70	1.631,00	22.862,50
PLUS EXTRASALARIAL:			4,13 Euros	
DIETA ENTERA:			42,93 Euros	
MEDIA DIETA:			20,72 Euros	
SALARIO ANUAL:				
Con retribución diaria: Salario Base x 365 días, más dos pagas extras.				
Con retribución mensual: Salario Base x 12, más dos pagas extras.				



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA RIOJA				
CORRECCIÓN REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm. 61 - Viernes, 26 de marzo de 2021)				
Grupo	Complemento lineal			
1	318,64			
2	310,57			
3	289,72			
ANEXO.- TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2019				
Grupo	Categoría profesional	Salario base mensual	Pagas extras	Total anual
1	Personal Titulado Superior, Ingeniero y Arquitecto	2.920,32	2.940,32	40.924,48
2	Personal Titulado Medio, Périto, Ayudante Ingeniero, Encargado General de Fábrica y Jefe de Personal, Jefe de Administración de 2ª, Resto tales como Subencargado	2.330,35	2.350,35	32.664,90



3	Delineante de 1ª, Jefe de Taller, Resto tales como Ofic. Admvo.1ª, Encargado de Sección, etc., Delineante de 2ª, Viajante, Resto: Modelista, Contraamaestre	1.914,07	1.934,07	26.836,98
Grupo	Categoría profesional	Salario base diario	Pagas extras	Total anual
4	Ofic.2ª Admvo., Ofic.1ª de Oficio, Analista 2ª, Conductor camión, etc.	47,64	1.449,20	20.287,00
5	Aux. Admvo., Ofic.2ª de Oficio Maquinista, cobrador, conserje, dependiente, etc.	47,38	1.441,40	20.176,50
6	Basculero, Pesador, Portero, Vigilante, Almacenero, Ayudante, Ofic. 3ª Oficio	46,46	1.413,80	19.785,50
7	Especialista	46,46	1.413,80	19.785,50
8	Peón, Aprendiz primer año, Aprendiz segundo año, Aprendiz tercer año	45,86	1.395,80	19.530,50
Plus extra salarial:	3,47			
Dieta entera:	36,13			
Media dieta:	17,44			
Salario anual:				
Con retribución diaria: Salario Base x 365 días, más dos pagas extras.				
Con retribución mensual: Salario Base x 12, más dos pagas extras.				
*La columna de pagas extras está incrementada con la cantidad de 20 euros lineales.				



* Vendedor, a los trabajadores que tengan esta antigua categoría, de la Ordenanza (nivel IX), pasan al Grupo 5, manteniendo la retribución alcanzada y los incrementos y actualizaciones del convenio.				
Grupo	Salario base diario	Pagas extras	Total anual	
5	51,21	1.556,30	21.804,25	
REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm. 96 - Viernes, 20 de mayo de 2022)				
CONVENIO COLECTIVO DERIVADOS DEL CEMENTO. Acta. Tabla Salarial Definitiva 2021				
Niveles 1, 2 y 3: ... en una sola paga ...				
Grupo	Complemento lineal			
1	318,64			
2	310,57			
3	289,72			
Niveles 4, 5, 6, 7 y 8: Los vigentes a 31 de diciembre de 2019 se incrementan con un	2,00%			



Este incremento tendrá efectos de aplicación desde el 1 de enero de 2021 ...				
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2021				
Grupo	Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Pagas Extras	Total Anual
1	Personal Titulado Superior, Ingeniero y Arquitecto, Personal Titulado Medio, Perito, Ayudante Ingeniero	2.920,32	2.940,32	40.924,48
2	Encargado General de Fábrica y Jefe de Personal, Jefe de Administración de 2ª, Resto tales como Subencargado, Delineante de 1ª, Jefe de Taller, Resto tales como Ofic. Admvo.1ª	2.330,35	2.350,35	32.664,90
3	Encargado de Sección, etc., Delineante de 2ª, Viajante, Resto: Modelista, Contra maestre	1.914,07	1.934,07	26.836,98
Grupo	Categoría Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extras	Total Anual
4	Ofic.2ª Admvo., Ofic.1ª de Oficio, Analista2ª, Conductor camión, etc.	48,59	1.477,70	20.690,75
5	Aux. Admvo., Ofic.2ª de Oficio, Maquinista, cobrador, conserje, dependiente, etc.	48,33	1.469,90	20.580,25
6	Basculero, Pesador, Portero, Vigilante, Almacenero, Ayudante, Ofic.3ª Oficio	47,39	1.441,70	20.180,75
7	Especialista	46,69	1.420,70	19.883,25
8	Peón, Aprendiz primer año, Aprendiz segundo año, Aprendiz tercer año	46,78	1.423,40	19.921,50



Plus Extrasalarial:	3,59	euros		
Dieta Entera:	37,40	euros		
Media Dieta:	18,05	euros		
Salario Anual:				
Con retribución diaria: Salario Base x 365 días, más dos pagas extras				
Con retribución mensual: Salario Base x 12, más dos pagas extras				
* La columna de "pagas extras" está incrementada con la cantidad de 20 euros lineales				
* Vendedor, a los trabajadores que tengan esta antigua categoría, de la Ordenanza (nivel IX), pasan al Grupo 5, manteniendo la retribución alcanzada y los incrementos y actualizaciones del Convenio				
Grupo	Salario Base Diario	Pagas Extras	Total Anual	
5	52,23	1.586,90	22.237,75	
\\\\\\				



CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 33 - Jueves 15 de febrero de 2024)				
Código	26000115011981			
Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias				
se establecen	2	gratificaciones extraordinarias		
en cuantía de 30 días cada una de ellas				
Artículo 16. Complemento no salarial				
en el año 2021	3,59	euros, por día efectivamente trabajado		
Artículo 17. Dietas y desplazamientos				
durante el año 2021	37,4	euros la dieta entera (este importe no comprende la pernocta)		
y de	18,05	euros la media dieta		
ANEXO I				



TABLA SALARIAL 2022				
Grupo	Categoría profesional	Salario base	Pagas	Total
		Mensual	Extras	Anual
1	Personal Titulado Superior, Ingeniero y Arquitecto	3.000,63	3.020,63	42.048,82
2	Personal Titulado Medio, Périto, Ayudante Ingeniero Encargado General de Fábrica y Jefe de Personal. Jefe de Administración de 2ª Resto tales como Subencargado	2.394,43	2.414,43	33.562,02
3	Delineante de 1ª Jefe de Taller Resto tales como Ofic. Admvo.1ª Encargado de Sección, etc. Delineante de 2ª Viajante Resto: Modelista, Contramaestre.	1.966,71	1.986,71	27.573,94
Grupo	Categoría Profesional	Salario base	Pagas	Total
		diario	extras	anual
4	Ofic.2ª Admvo., Ofic.1ª de Oficio Analista 2ª, Conductor camión, etc.	49,93	1.517,90	21.260,25
5	Aux. Admvo., Ofic.2ª de Oficio	49,66	1.509,80	21.145,50



	Maquinista, cobrador, conserje, dependiente, etc.			
6	Basculero, Pesador, Portero, Vigilante,	48,69	1.480,70	20.733,25
	Almacenero, Ayudante, Ofic.3ª Oficio			
7	Especialista	48,69	1.480,70	20.733,25
8	Peón	48,07	1.462,10	20.469,75
	Aprendiz primer año			
	Aprendiz segundo año			
	Aprendiz tercer año			
Plus extrasalarial:	3,69	Euros		
Dieta entera:	38,43	Euros		
Media dieta:	18,55	Euros		
Salario anual:				
Con retribución diaria: salario base x 365 días, más dos pagas extras.				
Con retribución mensual: salario base x 12, más dos pagas extras.				
* La columna de pagas extras está incrementada con la cantidad de 20 Euros lineales.				
* Vendedor, a los trabajadores que tengan esta antigua categoría, de la Ordenanza (nivel IX), pasan al Grupo 5,				
manteniendo la retribución alcanzada y los incrementos y actualizaciones del Convenio.				



Grupo	Salario base diario	Pagas extras	Total anual	
5	53,67	1.630,10	22.849,75	
Incremento salarial aplicado 2,75% sobre salarios a 31/12/2021				
TABLA SALARIAL 2023				
Grupo	Categoría profesional	Salario base mensual	Pagas extras	Total anual
1	Personal Titulado Superior, Ingeniero y Arquitecto	3.038,14	3.058,14	42.573,96
2	Personal Titulado Medio, Périto, Ayudante Ingeniero Encargado General de Fábrica y Jefe de Personal. Jefe de Administración de 2ª	2.424,36	2.444,36	33.981,04
3	Resto tales como Subencargado Delineante de 1ª Jefe de Taller Resto tales como Ofic. Admvo.1ª Encargado de Sección, etc. Delineante de 2ª Viajante	1.991,29	2.011,29	27.918,06



	Resto: Modelista, Contramaestre.			
Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Pagas	Total
		diario	extras	anual
4	Ofic.2ª Admvo., Ofic.1ª de Oficio	50,55	1.536,50	21.523,75
	Analista 2ª, Conductor camión, etc.			
5	Aux. Admvo., Ofic.2ª de Oficio	50,28	1.528,40	21.409,00
	Maquinista, cobrador, conserje, dependiente, etc.			
6	Basculero, Pesador, Portero, Vigilante,	49,30	1.499,00	20.992,50
	Almacenero, Ayudante, Ofic.3ª Oficio			
7	Especialista	49,30	1.499,00	20.992,50
8	Peón	48,67	1.480,10	20.724,75
	Aprendiz primer año			
	Aprendiz segundo año			
	Aprendiz tercer año			
Plus extrasalarial:	3,74	Euros		
Dieta entera:	38,91	Euros		
Media dieta:	18,78	Euros		
Salario anual:				
Con retribución diaria: Salario Base x 365 días, más dos pagas extras.				
Con retribución mensual: Salario Base x 12, más dos pagas extras.				



* La columna de pagas extras está incrementada con la cantidad de 20 Euros lineales.				
* Vendedor, a los trabajadores que tengan esta antigua categoría, de la Ordenanza (nivel IX), pasan al				
Grupo 5, manteniendo la retribución alcanzada y los incrementos y actualizaciones del Convenio.				
Grupo	Salario Base	Pagas	Total	
	Diario	extras	anual	
5	54,34	1.650,20	23.134,50	
* Incremento salarial 2023 aplicado sobre salario vigente a 31/12/2022: 1,25%				
REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm. 137 - Martes 16 de julio de 2024)				
Código	'26000115011981			
ANEXO I.- INCREMENTO SALARIAL 2024				



Grupo	Categoría Profesional	Salario Base Mensual	Pagas Extras	Total Anual
1	Personal Titulado Superior, Ingeniero y Arquitecto	3.068,52	3.088,52	42.999,28
2	Personal Titulado Medio, Perito, Ayudante Ingeniero Encargado General de Fábrica y Jefe de Personal Jefe de Administración de 2ª Resto tales como Subencargado	2.448,60	2.468,60	34.320,40
3	Delineante de 1ª Jefe de Taller Resto tales como Ofic. Admvo. 1ª Encargado de Sección, etc. Delineante de 2ª Viajante Resto: Modelista, Contra maestre	2.011,20	2.031,20	28.196,80
Grupo	Categoría Profesional	Salario Base Diario	Pagas Extras	Total Anual
4	Ofic. 2ª Admvo., Ofic. 1ª de Oficio Analista 2ª, Conductor camión, etc.	51,06	1.551,80	21.791,56
5	Aux. Admvo., Ofic. 2ª de Oficio Maquinista, cobrador, conserje, dependiente, etc	50,78	1.543,40	21.672,28
6	Basculero, Pesador, Portero, Vigilante, Almacenero, Ayudante, Ofic. 3ª Oficio	49,79	1.513,70	21.250,54
7	Especialista	49,18	1.495,40	20.990,68
8	Peón Aprendiz primer año Aprendiz segundo año Aprendiz tercer año	49,16	1.494,80	20.982,16
Plus Extrasalarial:	3,78	euros		
Dieta Entera:	39,3	euros		
Media Dieta:	18,97	euros		



Salario Anual: Con retribución diaria: Salario Base x 366 días, más dos pagas extras. Con retribución mensual:				
Salario Base x 12, más dos pagas extras				
* La columna de pagas extras está incrementada con la cantidad de 20 euros lineales				
* Vendedor, a los trabajadores que tengan esta antigua categoría, de la Ordenanza (nivel IX), pasan al Grupo 5, manteniendo la retribución alcanzada y los incrementos y actualizaciones del Convenio				
Grupo	Salario Base Diario	Pagas Extras	Total Anual	
5	54,88	1.666,40	23.418,88	
* Incremento salarial 2024				
Aplicado sobre salario vigente a 31/12/2023: 1,00%				