

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: DERIVADOS DEL CEMENTO

EXPEDIENTE: 34/01/0002/2024

FECHA: 08/01/2024

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000805011998.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de **DERIVADOS DEL CEMENTO** de Palencia y Provincia, que fue suscrito el día 30-11-2023, presentado ante el Registro Telemático REGCON el 05-01-2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 8 de enero de 2024.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE PALENCIA 2021-2024

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes Signatarias

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación de Empresarios de la Construcción e Industrias Afines de Palencia (AECOPA) y de otra las Centrales Sindicales CCOO del Habitat y U.G.T.-FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro).

CAPÍTULO I-AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1.- Ámbito funcional.-

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras dedicadas a la fabricación de artículos de Derivados del Cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.



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

Artículo 2.- Ámbito territorial.-

El presente convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en Palencia y/o provincia, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 3.- Ámbito personal.-

El presente convenio se aplicará a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente Artículo 1. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del Artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y duración.-

La duración y vigencia del presente convenio será de 4 años, a contar desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del 2024.

Artículo 5.- Denuncia.-

En evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, hasta que sea sustituido por otro.

Cualquiera de las partes signatarias podrá denunciar el presente Convenio. Una vez formulada la denuncia deberá de acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviara copia, a efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio Provincial asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.- (Aprobación, compensación y condiciones más beneficiosas).-

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, 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 los pactos que se formalicen puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Asimismo, dichos pactos, serán objeto de compensación o absorción con cualquiera de las normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria o de carácter oficial.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones menos favorables para las personas trabajadoras.

Artículo 7.- Normas supletorias.-

Serán normas supletorias:

- El VIII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento
- El Estatuto de los Trabajadores
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Todas las Normas de carácter general que lo complementen

CAPÍTULO II.-COMISIÓN PARITARIA**Artículo 8.- Comisión Paritaria.-**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.



Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia de todas las partes, de forma directa o representada, y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En aquellas empresas afectadas por este convenio, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCÓN, expresando detalladamente las materias objeto de negociación

Artículo 9.- Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15º del VIII Convenio General de Derivado de Cemento.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN

Artículo 10.- 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 encuadrado 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 adscrito la persona trabajadora, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrito la persona trabajadora, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 11.- Período de prueba.-

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

Grupo 1:	6 meses
Grupo 2 y 3:	3 meses
Grupo 4:	2 meses
Grupo 5, 6 y 7:	1 mes
Grupo 8:	15 días

2º-Durante el período de prueba las personas trabajadoras tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de 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.

3º-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.

4º- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12.- Contrato fijo de plantilla.-

Se entenderá como contrato de trabajo fijo 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 13.- Contrato a tiempo parcial.-

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo Provincial, 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 14.- Contrato por circunstancias de la producción.

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

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

Artículo 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 la persona trabajadora percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el Artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Contratos formativos.

1. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

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

Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo, serán los de la tabla salarial anexa. El nivel mínimo aplicable será el X (Grupo 6). En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la prácticas realizadas en el que constará la duración de las mismas.

2. Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo 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) Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo, serán los de la tabla salarial anexa. El nivel mínimo aplicable será el X (Grupo 6). 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.



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

CAPÍTULO IV.-CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 17.- Criterios generales.

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 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.

2. 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.

3. 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.

4. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritos 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 aparejado 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.

5. 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 artículo 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 varias personas trabajadoras 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 otra u otras personas trabajadoras.

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.ª oficio.

Maquinista.



Conductor camión hasta 7.500 kg.

Mezclador de hormigones.

Carretilero.

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.

Carretilero 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, aún 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.º 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, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO V.-JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 18.- La jornada.-

La duración de la Jornada anual de trabajo durante el presente Convenio será de 1.736 horas.

Conforme determina el VIII Convenio General del Sector (art. 34, apartado C), las horas de trabajo que, como jornada anual quedan fijadas en el párrafo anterior de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

Las Empresas de acuerdo con las personas trabajadoras, adaptarán el calendario anual a la jornada anual establecida en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 19.- Distribución de la jornada.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del VIII Convenio General del Sector, 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 artículo 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 Convenio Colectivo General del Sector.

5. Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de 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 artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de 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 20.- 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, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele 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 21.- 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 artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- 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 artículo 18 del presente Convenio, o parte proporcional en el caso de los 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 artículo 36 del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga 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 efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Conforme determina el artículo 54 del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, se entiende que:

1º Horas extraordinarias: 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.

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

3º 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.

4º 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.

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

6º 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 23.- Vacaciones.-

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio no serán de duración inferior a 30 días naturales.

Las empresas y los representantes de las personas trabajadoras o las personas trabajadoras en ausencia de representantes, 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:

a) podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente

b) las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute, en dos periodos. Uno de ellos, que 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 las vacaciones del segundo de los periodos, serán disfrutadas en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, del 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 período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el 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.

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

CAPÍTULO VI.-ESTRUCTURA SALARIAL**Artículo 24.- Estructura económica-Salarios:**

Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial. 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/calidad de trabajo
- pagas extraordinarias
- vacaciones
- complementos de Convenio
- horas extraordinarias
- antigüedad consolidada

c) 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.

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

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 VIII Convenio General, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global

Artículo 25.- Salario base del Convenio.-

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

Artículo 26.- Plus de Asistencia y Actividad.-

Este complemento se devengará por jornada normal efectivamente trabajada.

Artículo 27.- Otros Complemento Salariales.-

- 1.-Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- 2.-Complemento de nocturnidad.
- 3.-Complemento por cantidad o calidad de trabajo.
- 4.-Primas o incentivos.

En todos ellos se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Artículo 28.- Plus salarial.-

Se entiende como plus salarial las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en la jornada normal.

Artículo 29.- Gratificaciones Extraordinarias.-

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de:

- Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Serán abonadas respectivamente antes del 30 de junio y 20 de diciembre. Se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de dichas gratificaciones será la que se especifica para cada uno de los grupos en las tablas del Convenio, incrementadas, en el caso de 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 la liquidación de sus haberes.

Artículo 30.- Dietas/Medias Dietas.-

Las personas trabajadoras que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 del VIII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, tengan derecho a percibir dietas, lo harán cualquiera que fuese su grupo, a partir de la firma del presente Convenio y durante toda su vigencia, en la cuantía siguiente:

- Dieta Completa: **40,00** euros
- Media Dieta: **15,00** euros

Artículo 31.- Locomoción.-

1-Serán de cuenta de la empresa, los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición de la persona trabajadora, ya abonándole la compensación correspondiente.

Siguiendo lo anterior (compensación gastos de locomoción, en su caso), los kilómetros recorridos en el desplazamiento se abonarán a razón de 0,26 €/Km, a partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del presente Convenio.

2- Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia de su desplazamiento, más de 45 minutos en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del 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.

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

Artículo 32.- Ropa de Trabajo.-

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 (parcas, 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.

Artículo 33.- Finiquito.-

Al finalizar la relación laboral, al Empresa establecerá un finiquito que contemplará, para tener validez, todos los conceptos que lo conformen debidamente desglosados.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE EN EL TRABAJO

Artículo 34.- Condiciones de Seguridad y Salud.-

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, se



comprometen a la observancia y cumplimiento de las normas vigentes en materia de Salud y Seguridad, y especialmente a las contempladas en el Capítulo X del VIII Convenio General del Sector.

Las personas trabajadoras por su parte, se obligan a ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que debe facilitarles la empresa.

Toda persona trabajadora, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá de dar cuenta al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Delegado de Prevención, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

CAPÍTULO VIII.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 35.- Complemento 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 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 doce meses anteriores al periodo 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:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de las personas trabajadoras de plantilla}} \times 100$$

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

Caso de no existir representantes legales, 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 36.- Indemnizaciones.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en el convenio aplicable en cada momento, si esta cantidad resultare superior.



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

Años 2021 a 2024: 50.000 euros.

CAPÍTULO IX.-PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 37.- Permisos y licencias.-

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y las condiciones establecidas en el Anexo IV del VIII Convenio General, así como el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de los permisos y licencias establecidos en el cuadro anexo, la persona trabajadora tendrá derecho a 8 horas al año para asistencia a consulta de Médicos especialistas que sean prescritos por el Médico de cabecera o familia.

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

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

Artículo 38.- Excedencias.-

En todo lo que respecta a la regulación de estas situaciones se estará a lo dispuesto en los artículos 76, 77, 78, 78 bis y 85 del VIII Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO X.- FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Se estará a lo dispuesto en los artículos 96 al 101 del VIII Convenio General del Sector.

CAPÍTULO XI.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 39.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.-

El Comité de Empresa y los 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 la libertad de expresión y disposición de los créditos horarios previstos en el artículo 81 del VIII Convenio General de Derivados del Cemento.

Artículo 40.- Elecciones Sindicales (Candidatos).-

Las personas trabajadoras que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres 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, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.- Crédito horario.-

Los miembros de 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.....quince horas
- Centros de 101 a 250 personas trabajadoras:.....veinte horas
- Centros de 251 a más personas trabajadoras.....treinta horas
- Centros de 501 a 750 personas trabajadoras:treinta y cinco horas.
- Centros de 751 o más personas trabajadoras: cuarenta 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 de 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 tres 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 de 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 los representantes legales de las personas trabajadoras a cursos de formación u otras actividades similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de las personas trabajadoras y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el artículo 37 (permisos y licencias) del presente Convenio (Ver Anexo –Cuadro de Permisos y Licencias-).

CAPÍTULO XII.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

Artículo 42.- 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, RD Ley 6/2019 y RD 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 más de cincuenta 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 cincuenta 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 RD 901/2020 que es el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los concertan.
- 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 RD 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 RD 901/2020.

Plazo para llevar a cabo la negociación. Las empresas del sector XXX 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 RD 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 RD 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 RD 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 RD 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 ET.

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.
- e bis) 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.
- f) 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.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- h) 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.
- h bis) 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.
- i) 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.
- ii) 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).
- j) 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.
- j bis) Establecer una mejora de los permisos retribuidos para el acompañamiento al médico para el cuidado del menor o familiar dependiente de 1.º grado. Mejoras en los permisos retribuidos para acudir a tutorías de los menores.
- k) 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 (ajustar texto al RD 901/2020 tanto en el contenido del diagnóstico como de los planes 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 presente convenio.

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 RD 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 entre las personas firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo del convenio colectivo, 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 RD 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 43.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

1. Declaración de principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo 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 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:

2. Ámbito personal:

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. 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.
4. 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 los 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 veinte 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.

CAPÍTULO XIII. FALTAS Y SANCIONES

En lo relativo al respecto de Faltas y Sanciones, se estará a lo dispuesto en los Artículos 61 a 68 del Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento.



CAPÍTULO XIV.- NIVELES Y GRUPOS PROFESIONALES

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.

N.º	Ordenanza	G	Técnicos	Empleados	Operarios
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 vehículos mayor de 7.500 kg. Dosificador Planta Hormigones. Conductor Camión Hormigonera. Grúa Torre. Operador de Grúa Móvil. Carretillero Mayor de 15.000 kg. Grúa 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 XIII	Peón ordinario. Limpiador/a. Botones y pinches de 16 a 18 años.	8			Peón. Personal de Limpieza.



DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA.- Conversión de contratos temporales en indefinidos.-**

1.- Los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en Contratos para el Fomento de la Contratación Indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en la normativa vigente en cada momento.

2.- Con el objeto de incentivar la transformación de las modalidades de contratos temporales que concierten las empresas del Sector con las personas trabajadoras- en contratos para el fomento de la contratación indefinida, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a informar a Empresarios y Personas Trabajadoras, a través de sus Organizaciones respectivas, sobre los incentivos existentes para la contratación indefinida, durante la vigencia de este Convenio, en orden a favorecer el incremento de personas trabajadoras fijas en las Empresas del Sector.

3.- Con el objetivo antedicho (disminución de los contratos temporales en el Sector), las partes firmantes de este Convenio acuerdan expresamente que, la transformación de los contratos temporales en indefinidos, cualquiera que sea el tipo de contrato temporal, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse por las Empresas del Sector durante la vigencia del Convenio, estarán amparados y podrán acogerse a los incentivos previstos en los Programas de Fomento del Empleo que desarrolle la Junta de Castilla y León.

SEGUNDA.- Solución Extrajudicial de Conflictos.

En los Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Soluciones de Conflictos Colectivos, se estará a lo dispuesto en el Artículo 103 de VIII Convenio General del Sector.

En el ámbito que nos compete, Castilla y León, estos conflictos se someterán al órgano extrajudicial SERLA.

TERCERA.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente 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 artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

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



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

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente Disposición Adicional, será requisito indispensable la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA.



ANEXO

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2022										
DERIVADOS DE CEMENTO PALENCIA										
2022 (2021 +2,75% + 0,50%)										
GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	CONCEPTOS DIARIOS			PERIODICIDAD SUPERIOR AL MES			TOTALES	ATRASOS 2022
			SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	PLUS SALARIAL	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD		
1	II	T.SUPERIOR	43,11 €	8,21 €	6,51 €	1.690,58 €	1.690,58 €	1.690,58 €	22.707,82 €	714,78 €
2	III	T.MEDIO	42,02 €	8,21 €	6,51 €	1.620,48 €	1.620,48 €	1.620,48 €	22.132,38 €	696,66 €
2	IV	J.PERSONAL	42,02 €	8,21 €	6,51 €	1.620,48 €	1.620,48 €	1.620,48 €	22.132,38 €	696,66 €
2	V	J.ADM.2º	42,02 €	8,21 €	6,51 €	1.620,48 €	1.620,48 €	1.620,48 €	22.132,38 €	696,66 €
3	VI	OF.ADM.1º	39,32 €	8,21 €	6,51 €	1.426,48 €	1.426,48 €	1.426,48 €	20.645,89 €	649,87 €
3	VII	CAPATAZ	39,32 €	8,21 €	6,51 €	1.426,48 €	1.426,48 €	1.426,48 €	20.645,89 €	649,87 €
4	VIII	OFICIAL 1º	38,15 €	8,21 €	6,51 €	1.343,74 €	1.343,74 €	1.343,74 €	20.005,70 €	629,72 €
5	IX	OFICIAL2º	37,59 €	8,21 €	6,51 €	1.307,72 €	1.307,72 €	1.307,72 €	19.710,04 €	620,41 €
6	X	OFICIAL3º	37,06 €	8,21 €	6,51 €	1.269,81 €	1.269,81 €	1.269,81 €	19.418,77 €	611,25 €
7	XI	PEÓN ESPECIALISTA	36,48 €	8,21 €	6,51 €	1.238,92 €	1.238,92 €	1.238,92 €	19.131,79 €	602,21 €
8	XII	PEÓN	35,95 €	8,21 €	6,51 €	1.203,86 €	1.203,86 €	1.203,86 €	18.849,06 €	593,31 €

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2023										
DERIVADOS DE CEMENTO PALENCIA										
2023 ((2021+2,75%) + 1,25%)										
GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	CONCEPTOS DIARIOS			PERIODICIDAD SUPERIOR AL MES			TOTALES	
			SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	PLUS SALARIAL	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD		
1	II	T. SUPERIOR	43,44 €	8,27 €	6,56 €	1.703,27 €	1.703,27 €	1.703,27 €	22.880,32 €	
2	III	T. MEDIO	42,34 €	8,27 €	6,56 €	1.632,84 €	1.632,84 €	1.632,84 €	22.300,52 €	
2	IV	J. PERSONAL	42,34 €	8,27 €	6,56 €	1.632,84 €	1.632,84 €	1.632,84 €	22.300,52 €	
2	V	J. ADM. 2º	42,34 €	8,27 €	6,56 €	1.632,84 €	1.632,84 €	1.632,84 €	22.300,52 €	
3	VI	OF. ADM. 1º	39,62 €	8,27 €	6,56 €	1.437,31 €	1.437,31 €	1.437,31 €	20.802,73 €	
3	VII	CAPATAZ	39,62 €	8,27 €	6,56 €	1.437,31 €	1.437,31 €	1.437,31 €	20.802,73 €	
4	VIII	OFICIAL 1º	38,44 €	8,27 €	6,56 €	1.354,06 €	1.354,06 €	1.354,06 €	20.157,68 €	
5	IX	OFICIAL 2º	37,88 €	8,27 €	6,56 €	1.317,29 €	1.317,29 €	1.317,29 €	19.859,77 €	
6	X	OFICIAL 3º	37,34 €	8,27 €	6,56 €	1.279,76 €	1.279,76 €	1.279,76 €	19.566,29 €	
7	XI	PEON ESPECIALISTA	36,75 €	8,27 €	6,56 €	1.249,26 €	1.249,26 €	1.249,26 €	19.277,13 €	
8	XII	PEON	36,23 €	8,27 €	6,56 €	1.212,36 €	1.212,36 €	1.212,36 €	18.992,25 €	

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2024										
DERIVADOS DE CEMENTO PALENCIA										
2024 (2023+ 1,00%)										
GRUPO	NIVEL	CATEGORIA	CONCEPTOS DIARIOS			PERIODICIDAD SUPERIOR AL MES			TOTALES	
			SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y ACTIVIDAD	PLUS SALARIAL	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD		
1	II	T. SUPERIOR	43,87 €	8,35 €	6,63 €	1.706,05 €	1.706,05 €	1.706,05 €	23.109,12 €	
2	III	T. MEDIO	42,76 €	8,35 €	6,63 €	1.635,17 €	1.635,17 €	1.635,17 €	22.523,52 €	
2	IV	J. PERSONAL	42,76 €	8,35 €	6,63 €	1.635,17 €	1.635,17 €	1.635,17 €	22.523,52 €	
2	V	J. ADM. 2º	42,76 €	8,35 €	6,63 €	1.635,17 €	1.635,17 €	1.635,17 €	22.523,52 €	
3	VI	OF. ADM. 1º	40,02 €	8,35 €	6,63 €	1.437,79 €	1.437,79 €	1.437,79 €	21.010,76 €	
3	VII	CAPATAZ	40,02 €	8,35 €	6,63 €	1.437,79 €	1.437,79 €	1.437,79 €	21.010,76 €	
4	VIII	OFICIAL 1º	38,82 €	8,35 €	6,63 €	1.355,03 €	1.355,03 €	1.355,03 €	20.359,26 €	
5	IX	OFICIAL 2º	38,26 €	8,35 €	6,63 €	1.317,45 €	1.317,45 €	1.317,45 €	20.058,37 €	
6	X	OFICIAL 3º	37,71 €	8,35 €	6,63 €	1.280,24 €	1.280,24 €	1.280,24 €	19.761,95 €	
7	XI	PEON ESPECIALISTA	37,12 €	8,35 €	6,63 €	1.248,97 €	1.248,97 €	1.248,97 €	19.469,90 €	
8	XII	PEON	36,59 €	8,35 €	6,63 €	1.212,42 €	1.212,42 €	1.212,42 €	19.182,17 €	