

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9153 *Resolución de 25 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU, para los centros de trabajo dedicados a la actividad de fabricación y venta de cemento.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo de la empresa Cemex España Operaciones, SLU para los centros de trabajo dedicados a la actividad de fabricación y venta de cemento (código de convenio n.º: 90100151012014), que fue suscrito, con fecha 4 de enero de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. del Hábitat y FICA-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de mayo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

VII CONVENIO COLECTIVO DE CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, SLU

(Actividad de fabricación y venta de cemento)

CAPÍTULO I

Sección primera. Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre la representación social de la Empresa, constituida en comisión negociadora por representación de las secciones sindicales de empresa FICA-UGT y CC.OO. del hábitat que representan a todos los centros de trabajo de este Convenio y la Dirección de Cemex España Operaciones, SLU (en adelante, la Empresa).

Las partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza y eficacia general, por lo que obligan a la Empresa y a las personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito material.*

En las materias que se regulan en el presente convenio colectivo, éste tiene carácter de norma exclusiva. Dicha regulación tendrá prioridad aplicativa sobre cualesquiera otras disposiciones, dentro del respeto a las leyes.

En las materias que no resultan reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo estatal sobre materias concretas del sector cementero, en tanto esté vigente; y en lo no regulado por este, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa dedicados a la fabricación de cemento o clinker, molienda, almacenamiento, envasado, ensacado, así como su distribución y venta, así como las oficinas corporativas, que a continuación se relacionan:

Plantas de Alicante, Castillejo (Toledo), Morata de Jalón (Zaragoza), Alcanar (Tarragona), LLoseta (Mallorca) y Gádor (Almería).

Laboratorio Central de Buñol.

Oficinas corporativas (Madrid) con excepción del Centro de Servicios.

Oficinas comerciales de Sant Just (Barcelona), Zaragoza, Zona Sur (Almería) y cemento Paterna (Valencia).

Nave de Tarragona.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional, ubicados en territorio español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Quedan incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio las personas trabajadoras de la empresa de los centros relacionadas en el artículo cuarto y que pertenecen a la actividad de fabricación de cemento o clinker, molienda, almacenamiento, envasado, ensacado, así como la administración, distribución y venta, así como oficinas comerciales y centrales con excepción del Centro de Servicios.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2022.

Ello no obstante, los incrementos para el año 2021 se aplicarán con efectos retroactivos al 1 de enero de 2021.

Artículo 8. *Denuncia.*

A la conclusión de la vigencia pactada, el presente convenio colectivo se tendrá por denunciado de forma automática y se iniciarán los trámites para la renovación del mismo.

La constitución de la comisión negociadora se producirá en el plazo máximo de un mes a partir del término de la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobase o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad.

Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, el convenio, en su integridad, quedará sin efecto, comprometiéndose las partes a fijar el calendario de reuniones para la negociación de un nuevo convenio en su totalidad.

Artículo 10. *Disposición derogatoria.*

El presente convenio colectivo deroga en su integridad al VI Convenio Colectivo de Cemex España Operaciones, SLU (excepto las cláusulas adicionales anexas a los acuerdos colectivos de centro que se vinculan al artículo 25.1 del presente convenio, «complemento *ad personam*»), o decisiones unilaterales de la empresa de efectos colectivos existentes a la entrada en vigor de este convenio colectivo y que afecten a todo su ámbito funcional.

Sección segunda. Comisión Paritaria

Artículo 11. *Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia.*

Se constituye una Comisión Mixta y Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio (Comisión Mixta) integrada por catorce miembros, siete por cada sección sindical, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, y en su momento, designe por unanimidad. Igualmente se designará un Secretario. La parte empresarial asimismo tendrá su representación.

Para que la Comisión Mixta se considere válidamente constituida será necesaria la presencia, al menos, de la mitad más uno de cada una de las dos partes que la componen. Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde en la primera reunión que celebre.

Artículo 12. *Funciones, procedimientos y plazos de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

La interpretación de las cláusulas de este convenio.

La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

A instancia de alguna de las partes, mediar e intentar conciliar, en su caso, en cuantas cuestiones y conflictos colectivos puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Mixta adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al ponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Mixta podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Mixta, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta se someterán al Sistema no judicial de solución de conflictos «Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC)» vigente en el momento del planteamiento de la discrepancia.

Artículo 13. *Comisión de Seguimiento.*

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por cuatro miembros, uno por cada sección sindical, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, y en su momento, designe por unanimidad. Igualmente se designará un Secretario. La parte empresarial asimismo tendrá su representación con los dos miembros restantes.

La Comisión tendrá como finalidad dar seguimiento a los niveles de subcontratación permanente por fábrica para intentar optimizar la estructura de la actual prestación de servicios externos, así como el análisis de la situación operativa y su impacto en la rentabilidad de la operación en España.

Se establece un calendario mínimo de tres reuniones anuales durante la vigencia del presente convenio.

Sección tercera. Sistema no judicial de solución de conflictos

Artículo 14. *Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).*

Las partes firmantes se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), en cada momento vigente.

CAPÍTULO II

Condiciones de prestación del trabajo

Sección primera. Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional: Criterios generales.*

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación profesional se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y la formación requerida que se indica en esta Sección para cada uno de ellos.

3. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación 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 colectivo serán adscritas a un determinado grupo profesional, que definirá su posición en el esquema organizativo de la empresa.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estas 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, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

Los mencionados factores son los siguientes:

– Conocimientos: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

– Iniciativa: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

– Autonomía: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

– Responsabilidad: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

- Mando: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:
 - El grado de supervisión y ordenación de tareas.
 - La capacidad de interrelación.
 - Naturaleza del colectivo.
 - Número de personas sobre las que ejerce el mando.
 - Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

Artículo 16. *Clasificación profesional: Grupos profesionales.*

Se acuerda la siguiente clasificación profesional para todos los centros de trabajo de la empresa incluidos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo:

– Grupo profesional A:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen máximo grado de responsabilidad en base a su formación como titulados superiores, medios o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, sobre equipos o tareas así como un muy alto grado de autonomía.

Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- Directores/as Generales.
- Directores/as.
- Gerentes.
- Abogados/as.
- Jefatura de línea/jefatura de mantenimiento mecánico o eléctrico dependientes de la gerencia de planta.

– Grupo profesional 0:

Es el titulado superior o medio o con conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y que, designado para este puesto, ocupa una Jefatura de fábrica a turno dependiendo del gerente de Producción con responsabilidad directa de la marcha de la fábrica en ausencia de la Gerencia.

La empresa podrá nombrar para este puesto a persona no titulada, procedente de puestos de mando, con suficiente experiencia y dotes para el puesto.

- Jefatura de fábrica a turno.

– Grupo profesional 1:

Criterios generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad muy alta y directa en base a su formación como titulados superiores, titulados medios o mandos con conocimientos equivalentes, equiparados por la Empresa.

A los efectos de este grupo la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

Formación mínima: Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos equivalentes, equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- Jefatura de Área/Sección/Departamento/Línea/Servicio.
- Jefatura de turno.

- Jefatura de Medio Ambiente/Calidad/Laboratorio.
- Jefatura de PRL.
- Jefatura Administrativa.
- Técnicos de mantenimiento preventivo (oficina de planificación).
- Jefatura de tráfico.

– Grupo profesional 2:

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de éstas, encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

A los efectos de este grupo, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

Formación mínima: Bachillerato, Grado superior en Formación Profesional Técnico especialista, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas y funciones básicas más representativas: Las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- Jefatura de Equipo/Encargado/Supervisor/Maestro/Jefe de Ventas.
- Encargado/a Laboratorio.
- Encargado/a Cantera.
- Encargado/a Sala Control.
- Delineante Proyectista.
- Analista Supervisor.
- Maestro/a Taller.
- Técnico Especialista.

– Grupo profesional 3:

Criterios generales: Aquellas personas trabajadoras que ejecutan tareas bajo dependencia de personal con mando o de más alta cualificación dentro del esquema de mando de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, con conocimientos profesionales, y con un período de adaptación.

A los efectos de este grupo, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

Formación mínima: Grado superior en Formación Profesional, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- Oficial 1.^a
- Oficial 1.^a (Operador).
- Operador/a de Sala.
- Operador/a 1.^a
- Analista 1.^a
- Basculista 1.^a
- Delineante 1.^a
- Administración Mantenimiento 1.^a
- Analista Procesos.
- Agente Comercial.
- Técnico Titulado.
- Inspector de la oficina de Planificación.

– Grupo profesional 4:

Criterios generales: Personas trabajadoras que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, de profesionales con más alta cualificación, con formación o conocimientos elementales y que pueden necesitar de un período de adaptación.

A los efectos de este grupo, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

Formación mínima: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Grado Medio de formación profesional, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- Oficial 2.^a
- Analista 2.^a
- Operador 2.^a (Envase/Ensamblador/Trituración/Carretillero/Control Escora/Puerto/Almacén/ Sistemas/ Producción).
- Basculista 2.^a
- Delineante 2.^a
- Administración Mantenimiento 2.^a
- Palista.
- Analista de Procesos.
- Soporte Administrativo Prevención.
- Secretario/a.

– Grupo profesional 5:

Criterios generales: Estarían incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Las posiciones de este grupo que trabajen en el turno rotativo después de haber superado un periodo de formación y adaptación al puesto de 6 meses y desarrollar las funciones propias con la suficiente autonomía, (demostrable con superación de pruebas específicas), podrán acceder al grupo superior.

A los efectos de este grupo, la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

Formación mínima: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- Oficial 3.^a
- Operador/a 3.^a
- Auxiliar Administrativo/a.
- Ayudante.
- Ayudante Auxiliar.
- Conductor/a.
- Limpiador/a.

Sección segunda. Percepciones económicas

Artículo 17. *Percepciones económicas: criterios generales.*

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán consideración de salario, entre otras, las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en convenio, contrato individual o decisión unilateral de la Empresa, los capitales asegurados derivados de pólizas de seguro de vida y/o accidente, las primas correspondientes a los seguros de vida y/o accidente, las aportaciones al Plan de Pensiones, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, novaciones contractuales, ceses y despidos.

Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se conformarán por el Salario Base de Grupo y, en su caso, por los complementos salariales.

18.1 Salario Base de Grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El Salario Base de Grupo remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Los importes correspondientes a cada Grupo Profesional se especifican en tabla anexa.

En la contratación a tiempo parcial se prorrateará el Salario Base de Grupo en función de las horas efectivas de trabajo pactadas en el contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación del Salario Base de Grupo las modalidades de contratación para la formación y en prácticas, que se regirán por lo dispuesto en el Acuerdo de cobertura de vacíos y materias concretas del sector cementero.

18.2 Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un grupo profesional.

Se acuerdan los siguientes complementos salariales:

– Compensación de prestación de trabajo nocturno (plus de nocturnidad): Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

– Compensación de trabajo en domingos (plus de domingos): Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

– Compensación de prestación de trabajo en festivo (plus de festivos): Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

– Compensación por trabajo a turno rotativo en sábado: Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

– Plus de vacaciones: Se establece un plus de vacaciones (o plus promedio vacaciones) para todo el personal de convenio, a excepción del personal con otro régimen de percepciones económicas del artículo 34, que retribuye, mes a mes, los pluses devengados y no abonados, en período vacacional.

– Complemento *ad personam*: De carácter personal según se define en el artículo 25.1 y consolidado.

– Complemento nuevo *ad personam*: De carácter personal según se define en el artículo 25.2 y consolidado.

Artículo 19. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un plus de nocturnidad en los importes que se recogen en tabla anexa.

Adicionalmente, el personal que trabaje durante la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirá un bono lineal de 175 euros.

No se percibirá plus de nocturnidad cuando en el correspondiente contrato de trabajo se contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

Artículo 20. *Plus de domingos.*

El personal que trabaje en día domingo percibirá un plus de domingo en los importes que se recogen en tabla anexa. Se percibirá el plus de domingo si el comienzo del trabajo se produce en domingo.

Artículo 21. *Plus de festivos.*

El personal que trabaje en festivo percibirá el plus de festivo, según proceda, en los importes que se recogen en tabla anexa. Se percibirá el plus festivo si el comienzo del trabajo se produce en festivo.

No podrán percibirse acumuladamente los pluses de domingo y festivo, abonándose en su caso el mayor de ellos.

Adicionalmente, el personal que trabaje durante la mañana o la tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirá un bono lineal de 88 euros.

Artículo 22. *Plus de sábados a turno rotativo.*

El personal a turno rotativo que trabaje en día sábado percibirá un plus sábado a turno rotativo en los importes que se recogen en tabla anexa. Se percibirá el plus de sábado si el comienzo del trabajo se produce en dicho día.

Artículo 23. *Plus de vacaciones.*

Para el cálculo de este plus se tendrán en cuenta las variables del mes anterior a su abono en nómina.

Este plus recoge el derecho de las personas trabajadoras a percibir en su retribución por vacaciones la parte correspondiente a los pluses variables, siempre que formen parte de su retribución normal o media.

Artículo 24. *Compensación por cambio temporal al turno 24 horas.*

Cuando por necesidades de la Empresa la persona trabajadora de turno central acceda voluntariamente a trabajar puntualmente en turno rotativo 24 horas (M/T/N de lunes a domingo), las horas trabajadas en el primer fin de semana a turno rotativo, se le

abonarán como Horas Extraordinarias, siempre que el cambio de turno se le comunique con menos de 48 horas de antelación. Asimismo, desde el primer momento pasará a percibir las demás compensaciones que le pudieran corresponder.

Artículo 25. *Complemento ad personam y complemento nuevo ad personam.*

1. Seguirán percibiendo el complemento *ad personam*, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 3, las personas trabajadoras que adecuaron y armonizaron sus condiciones económicas según se estableció en el V Convenio, así como lo establecido en virtud del Acuerdo de Planta de Gádor de fecha 12 de septiembre de 2016 por el que pasaron a regirse por el V Convenio colectivo de CEMEX España Operaciones.

2. Las personas trabajadoras que no tengan derecho a percibir el complemento *ad personam* referido en el apartado 1 del presente artículo, percibirán el complemento *nuevo ad personam*, de acuerdo con lo siguiente:

– Personas trabajadoras de alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2021: por el cumplimiento de cada trienio a contar desde el 1 de enero de 2021, percibirán la cuantía resultante de aplicar el 1,5 % del Salario Base de Grupo establecido en las Tablas del Convenio Colectivo. El importe de dicho complemento se abonará en 12 mensualidades a partir de la nómina de enero de 2024.

– Personas trabajadoras de alta en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2021: por el cumplimiento de cada trienio a contar desde la fecha de alta de la persona trabajadora, la cuantía resultante de aplicar el 1,5 % del Salario Base de Grupo establecido en las Tablas del Convenio Colectivo. Dicho complemento se abonará en 12 mensualidades a partir de la primera nómina que perciba la persona trabajadora tras el cumplimiento del trienio.

3. Cuando el cálculo del importe del complemento *nuevo ad personam* referido en el apartado 2 del presente artículo supere el importe del complemento *ad personam* referido en el apartado 1 del presente artículo, este último se verá incrementado en el exceso correspondiente.

4. Ni el complemento *ad personam* ni el complemento *nuevo ad personam* compensarán o absorberán, en el supuesto de ascenso de Grupo Profesional, el correspondiente incremento en el Salario Base de Grupo.

5. Ni el complemento *ad personam* ni el complemento *nuevo ad personam* compensarán o absorberán los incrementos salariales que se recogen en la tabla anexa al presente convenio colectivo.

Artículo 26. *Incrementos del salario base de grupo y pluses.*

1. Para el año 2021, y con efectos del 1 de enero de 2021, el salario base es el que consta en las tablas anexas al presente convenio colectivo, resultado de aplicar un incremento del 2,7 % sobre las tablas de 2020. La Compañía procederá a abonar los atrasos correspondientes en la nómina de febrero de 2022.

Asimismo, y en la misma nómina, la Compañía procederá a abonar en concepto de atrasos por el complemento *ad personam* para el año 2021, la cantidad resultante de aplicar un 2,7 % sobre dicho complemento que venga percibiendo cada persona trabajadora.

Los atrasos se abonarán proporcionalmente a la fecha de alta en la Compañía.

2. Para el año 2022, y con efectos del 1 de enero de 2022, las tablas salariales se incrementarán en un 2 %. Dicho incremento se aplicará igualmente al complemento *ad personam*.

3. Adicionalmente, se establece el abono de 420 euros lineales para el año 2022.

4. Los incrementos para 2022 se abonarán como se detalla a continuación: En el año 2022 se extraerán del salario bruto de tablas cuatro pagos lineales de 1.200 euros brutos pagaderas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. El saldo restante se abonará en pagos iguales en cada una de las 12 mensualidades.

Al grupo 5 en el año 2022 se le extraerán del salario bruto de tablas cuatro pagos lineales de 800 euros brutos pagaderas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

5. Los incrementos salariales que se recogen en este artículo no se aplicarán a las prestaciones sociales complementarias que perciban los extrabajadores de la empresa.

6. Los importes de los incrementos que se recogen en este artículo se han definido como los incrementos correspondientes al periodo desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022 siendo consolidables en su totalidad.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán de forma prorrateada junto con las doce remuneraciones de carácter ordinario, de forma que el salario base total devengado en cómputo anual coincida con el salario de tablas según anexo al presente convenio colectivo.

Artículo 28. *Liquidación y pago del salario.*

La liquidación y el pago del salario se harán 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.

Las personas trabajadoras que así lo autoricen, podrán recibirlo por correo electrónico y si no desean facilitarlo podrán solicitar su copia en papel.

Salvo en el caso del recibo de liquidación finiquito, no se recabarán las firmas de los recibos, sirviendo como justificante de pago el justificante de la transferencia bancaria por el importe neto del recibo, a la cuenta facilitada por la persona trabajadora o registro del cheque, cuando ésta sea la modalidad de pago.

Artículo 29. *Plan de pensiones.*

Durante la vigencia de este convenio, se mantendrán las aportaciones de la empresa en el 3,00% y la aportación de los partícipes en el 1,50%. La aportación total será de 4,50% del salario regulador definido en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Grupo CEMEX.

Alternativamente, la persona trabajadora que sea partícipe del plan de pensiones podrá optar, en los plazos que se prevean, porque la aportación del promotor sea de 1,75% y la del partícipe el 1,25% y solicitar la inclusión en el seguro médico que la empresa tiene concertado para otros colectivos, con pago a cargo de la Empresa del 50% de las primas y del 50% a cargo de la persona trabajadora, por el aseguramiento de la persona trabajadora y su cónyuge o pareja de hecho, o el 100% de las primas a cargo de la Empresa, por el aseguramiento de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras podrán incluir a sus hijos, a su coste, con el pago directo de la cuota a la compañía aseguradora, en la póliza especial para empleados de la Empresa, al precio preferente concertado para estos.

Las personas trabajadoras que opten por el seguro médico en sustitución de las aportaciones al plan de pensiones podrán renunciar al seguro médico y solicitar las aportaciones que correspondan, en la fecha de renuncia, al plan de pensiones, no antes de haber transcurrido tres años desde que optó por el seguro.

	2021-2022 - Porcentaje
Aportación de la empresa.	3,0
Aportación del/la empleado/a.	1,5

Artículo 30. *Seguros de vida y accidentes.*

La empresa suscribirá para las personas trabajadoras afectadas por este convenio pólizas de seguro que cubran las contingencias y por los capitales que a continuación se detallan:

Coberturas	Capital Asegurado – Euros	Capital Vida – Euros	Total Capital Vida+ Accidente – Euros
Fallecimiento e Incapacidad Permanente en el grado de Total, Absoluta o Gran invalidez por causa distinta de la de accidente.	0	22.500	22.500
Incapacidad Permanente total derivada de accidente no laboral.	21.500	22.500	44.000
Fallecimiento, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente no laboral.	41.500	22.500	64.000
Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	46.500	22.500	69.000
Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.	85.500	22.500	108.000

Estos capitales se mantendrán durante toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 31. *Complemento de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad, sea profesional o común, la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta el 100 % del Salario Base de Grupo y, en su caso, la retribución «ad personam» y el «nuevo ad personam» regulada en este convenio, desde el primer día y mientras dure la situación, siempre que se mantenga el vínculo laboral.

Artículo 32. *Plan de Retribución Flexible.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, durante la vigencia del mismo, tendrán la posibilidad de participar en el Plan de Retribución Flexible que ofrezca la Empresa en cada momento, en su caso.

La estructura de percepciones económicas establecida en el presente convenio colectivo, así como sus correspondientes importes, podrán ser modificadas en caso de acceso al Plan de Retribución Flexible, sin que ello suponga un incumplimiento por parte de la empresa de lo previsto en este convenio.

La empresa se reserva en todo momento el derecho de modificar o cancelar su Plan de Retribución Flexible.

Artículo 33. *Gastos de desplazamiento. Dietas y kilometrajes.*

En supuestos de desplazamiento por encontrarse al servicio de la empresa, fuera de su domicilio, se percibirán dietas por los importes que a continuación se relacionan:

- Comida: 15 euros.
- Cena: 20 euros.
- Desayuno: 5 euros.
- Día completo: 40 euros.

Se devengarán dietas de comida y de cena cuando la persona trabajadora se encuentre al servicio de la empresa y fuera de la localidad del centro de trabajo.

Cuando la persona trabajadora utilice su vehículo particular para desplazamientos desde el centro de trabajo, por razones de servicio, se percibirán los siguientes importes por kilómetro recorrido al servicio de la empresa: Importe km: 0,30 euros.

Se practicará la retención que proceda a cuenta del IRPF sobre los importes percibidos por dietas y kilometraje que excedan de las cifras exentas.

No les serán de aplicación a estos conceptos las cláusulas de incremento salarial.

Artículo 34. *Personas trabajadoras con otro régimen de percepciones económicas.*

El régimen y las percepciones económicas previstas en esta sección segunda no se le aplicarán a aquellas personas trabajadoras que hayan suscrito con anterioridad a la fecha de vigencia del presente convenio colectivo, o suscriba con posterioridad a dicha fecha, un contrato de trabajo o un acuerdo individual con la empresa que tenga en cuenta de manera específica, para la determinación de sus percepciones económicas, la especial responsabilidad o capacitación profesional inherentes al puesto de trabajo que ocupa, o las particularidades de las condiciones de la prestación de servicios.

En tal caso, las percepciones económicas previstas en esta sección segunda operarán como un mínimo de garantía, incluidos los seguros y complementos de incapacidad temporal.

Sección tercera. Tiempo de trabajo

Artículo 35. *Jornada.*

1. Se establece la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, en 1.752 horas.
2. La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Siempre que la jornada continuada ordinaria exceda de seis horas, se establecerá un descanso quince minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo. Se respetarán en todo caso los acuerdos escritos que, en materia de jornada, se hayan suscrito en las plantas.

3. La jornada laboral se podrá desarrollar de lunes a domingo, inclusive.

4. La Empresa establecerá, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, antes del día 1 de enero de cada año, el calendario laboral, consignando la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente y la asignación de vacaciones.

5. Cada persona trabajadora dispondrá de hasta 5 días laborables al año no retribuidos para utilizarlos libremente, conforme a los siguientes requisitos:

La persona trabajadora deberá solicitarlo con, al menos, 15 días de antelación. La Dirección deberá responder motivadamente en el plazo de 5 días desde la solicitud.

La persona trabajadora deberá tener un año de antigüedad en la Compañía para poder disfrutar de esta medida.

Podrán distribuirse los días a lo largo del año como el/la empleado/a desee, siempre que alcance un acuerdo con la Dirección, garantizando las necesidades organizativas y productivas de la planta. En este sentido, esta medida no podrá ser disfrutada por aquellas personas cuya ausencia a su puesto de trabajo requiera contratar a un recurso externo para cubrirlo o que otro empleado realice horas extras.

No se acumularán los días a siguientes años.

Artículo 36. *Distribución irregular de la jornada.*

1. La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de cada año de vigencia del presente convenio hasta 60 horas de la jornada de trabajo anual ajustando

en su caso lo necesario para cumplir con la jornada máxima en cómputo anual de 1.752 horas para cada persona trabajadora.

2. La aplicación de la distribución irregular podrá realizarse con motivo de los paros programados (trabajos de paro mayor), durante los cuales la Empresa podrá aplicar la distribución irregular de la jornada prolongando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo hasta el límite legal del descanso diario entre jornadas.

3. Con, al menos, 5 días de antelación, se dará comunicación por escrito a la persona trabajadora en el que se indicarán las causas que generan la aplicación de la distribución irregular de la jornada, así como las fechas o período durante el cual se aplicará. De dicho escrito se dará copia a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo.

4. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada podrán ser compensadas en días completos de descanso, cuyas fechas de disfrute serán acordadas entre la persona trabajadora y la Dirección de la planta, con respeto, en todo caso, de las necesidades organizativas y productivas del centro.

5. La distribución irregular de la jornada podrá únicamente aplicarse en las jornadas ordinarias previstas de trabajo, no pudiendo aplicarse en aquellos días en los que la persona trabajadora no deba prestar servicios conforme a su calendario anual.

6. Asimismo, para compensar el esfuerzo adicional durante el período de trabajos del paro mayor, se establece un Plus de Paro Mayor, de 25 euros brutos/diarios, que se abonará por cada jornada de trabajos del paro mayor en la cual se le aplique al trabajador la distribución irregular de la jornada.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

1. Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección, la realización de horas extraordinarias en la empresa tendrá un carácter excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de descanso, que implica, por su propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada en el presente convenio colectivo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. Las horas extraordinarias podrán compensarse en metálico, en tiempo de descanso o de forma mixta, a elección de la persona trabajadora:

Las primeras ochenta horas realizadas o bien mediante descanso equivalente, mixto o compensación económica, a razón de 1:1,75.

A partir de dicho límite o bien se descansarán a razón de 1:1,75 o bien se hará una compensación mixta: descanso de una hora y compensación económica de 0,75 horas adicionales.

Cuando por causas imputables al empresario, dentro del período citado de cuatro meses la persona trabajadora no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán en metálico.

5. La compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será equivalente al valor de 1,75 horas ordinarias (o 0,75 horas ordinarias cuando corresponda por compensación mixta) de acuerdo al salario base de tablas del anexo.

En el supuesto de que se optara por su compensación mediante descanso, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Prolongación de la jornada.*

1. La jornada de las personas trabajadoras con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, siendo de prolongación obligada para la persona trabajadora las primeras dos horas y compensándose todas las realizadas por el exceso sobre la jornada ordinaria como horas extraordinarias.

2. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios en un sistema a turnos, vendrá obligado por un máximo de una hora a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo y compensándose todas las realizadas por el exceso sobre la jornada ordinaria como horas extraordinarias.

La obligatoriedad de permanecer en el puesto una hora está supeditada a que en el turno rotativo se produzca una única ausencia por letra/turno. En caso contrario, las personas trabajadoras afectadas permanecerán en su puesto por el tiempo imprescindible.

En cualquier caso, una persona trabajadora de turno permanecerá a solicitud de la empresa en su puesto más de una hora para aquellos casos de fuerza mayor ajenos a la empresa, que puedan poner en riesgo la seguridad de las personas trabajadoras o la integridad de las instalaciones: inundaciones, incendios y otras causas externas que ocasionen problemas de suministro de potencia en fábrica.

3. En cualquier caso, la empresa viene obligada a comunicar a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan estas prolongaciones de trabajo de carácter excepcional, adoptando en todo caso los mecanismos de corrección necesarios para minorar los supuestos de esta naturaleza.

Artículo 39. *Permisos retribuidos.*

Las partes acuerdan estar a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Además, previo aviso y justificación tendrán derecho a licencia retribuida durante los días naturales y por las causas que a continuación se relacionan:

Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos, y un día por bautizo o comunión de hijos o nietos, siempre que el acto coincida con el día de trabajo.

Artículo 40. *Jubilación parcial.*

Es intención de las partes negociadoras del presente convenio colectivo, favorecer durante la vigencia de este convenio, el acceso a la jubilación parcial de aquellas personas trabajadoras que cumplan los requisitos legalmente establecidos, a la vez que se garanticen las necesidades organizativas y productivas de la Compañía.

En este sentido, con carácter general, podrán acogerse a la Jubilación Parcial todas las personas en activo que, cumpliendo con las condiciones legalmente establecidas, reúnan los siguientes requisitos: Contar con, al menos, 30 años de antigüedad en la Compañía y tener menos de 64 años.

El acceso a la Jubilación Parcial se llevará a cabo conforme a las siguientes reglas:

La reducción de la jornada del jubilado parcial será de un 75 %.

La Empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Asimismo, el contrato de relevo se concertará a jornada completa y con duración indefinida.

El jubilado parcial acumulará todo el período de tiempo de prestación efectiva de servicios hasta la edad ordinaria de jubilación (en jornadas completas), de forma que se garantice la formación del sucesor en el puesto. Todo ello conforme a la legalidad vigente en cada momento.

Llegado a la edad de jubilación ordinaria se extinguirá la relación laboral causando baja voluntaria en la empresa.

Durante toda la situación de jubilado parcial la persona trabajadora percibirá en concepto de salario una retribución bruta proporcional al 25 % de la jornada laboral reducida.

Con independencia del orden de solicitud, tendrán prioridad de acceso a la jubilación parcial los empleados adscritos al turno 24 horas, siendo estos los primeros en acceder a la jubilación parcial.

La Dirección analizará las solicitudes a medida que se vayan recibiendo, analizando las necesidades organizativas y productivas del centro, y dando respuesta motivada a la persona trabajadora, informando asimismo a la representación legal de los trabajadores del centro correspondiente.

Artículo 41. Posibilidad de salir del turno rotativo a los mayores de 60 años.

Aquellas personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima en la Compañía de 20 años y que hayan cumplido los 60 años de edad, podrán dejar de prestar servicios en el turno rotativo 24 horas, en caso de que la Dirección cuente con una persona trabajadora de M o de M/T que desee pasar a prestar servicios en turno rotativo (sin resultar necesario que cubra el puesto del trabajador mayor de 60), y siempre que se garanticen las necesidades organizativas y productivas de la planta.

La Dirección, anualmente, elaborará una lista con las personas trabajadoras de mañana o M/T, que se hayan mostrado interesadas en pasar al turno rotativo, indicando su posición. De dicha lista deberá dar copia a la RLT de la planta.

Las personas trabajadoras que pasen a prestar servicios en turno rotativo de M/T/N, lo harán en el puesto y grupo profesional que corresponda conforme a las necesidades y organización de la Planta, con respeto, en todo caso, de su salario fijo.

Sección cuarta. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo

Artículo 42. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 43. Seguridad y salud en el trabajo.

1. Con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) a los órganos de representación, consulta y participación de las personas trabajadoras, los centros de trabajo afectados por este convenio conservarán la siguiente documentación que estará, en todo momento, a disposición de tales órganos:

1.1 Evaluación inicial de riesgos y evaluaciones posteriores, Plan de Prevención, Plan de Primeros Auxilios, Planes de Emergencia Contra-incendios y Evacuación, con las adaptaciones o variaciones particulares para cada centro de trabajo según sus características.

1.2 Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

- 1.3 Estadísticas sobre accidentes laborales.
- 1.4 Programa formativo.
- 1.5 Proyectos para la implantación de nuevas tecnologías.
- 1.6 Proyectos para la utilización de nuevos productos, sustancias o compuestos.
- 1.7 Indicadores sanitarios resultantes de la vigilancia específica de la salud, si bien, su custodia pertenecerá a los Servicios de Prevención.
- 1.8 Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud, que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

2. El Comité Intercentros tendrá atribuidas, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes competencias:

- a) Conocer y proponer medidas para el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales al que alude el artículo 16.1 de la LPRL, como política global de la empresa.
- b) Análisis de la siniestralidad laboral de la empresa en su conjunto.
- c) Participar en el diseño e implantación de las actividades de formación e información de las personas trabajadoras, proponiendo criterios rectores para su aplicación en todos los centros de trabajo.
- d) Conocer cuantos informes y estudios sobre cuestiones relacionadas con la prevención provengan de los Servicios de Prevención, de la Inspección de trabajo o de otras entidades.
- e) Proponer criterios para la designación de puestos de trabajo que deban estar sometidos a protocolos específicos de vigilancia de la salud.
- f) Conocer la política general de reconocimientos médicos.
- g) Intervenir en las controversias y discrepancias que puedan surgir en el seno de los distintos Comités de Seguridad y Salud de cada centro.
- h) Participar en el debate sobre cualquier otra cuestión, relativa a la seguridad y salud, que pudiera ser relevante por su novedad o posible repercusión en la empresa.

3. La empresa, de común acuerdo con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos, elaborará, con periodicidad anual, un listado de aquellos puestos de trabajo que estarán sometidos a reconocimientos médicos específicos de acuerdo con los protocolos establecidos al efecto por el Ministerio del ramo correspondiente. En particular, esta planificación necesariamente afectará a los puestos de trabajo en los que se detecten exposiciones a riesgos en las modalidades siguientes:

- a) Posturas forzadas.
- b) Movimientos repetitivos.
- c) Asma laboral.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de otros protocolos sanitarios en función de la aparición, en el centro de trabajo, de nuevos riesgos laborales.

CAPÍTULO IV

Política de Igualdad

Artículo 44. *Política de Igualdad y Plan de Igualdad.*

La Empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de prevención.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se encontrarán recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres a suscribirse entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, que tiene como fin dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El plan de igualdad fijará 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.

El plan de igualdad tendrá como mínimo el contenido regulado en el RD 901/2020.

CAPÍTULO V

Representación colectiva

Artículo 45. *Del Comité Intercentros.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 63.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la constitución de un Comité Intercentros que estará compuesto por un máximo de doce miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro de trabajo afectos al presente convenio. En la constitución del comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

La representación social del Comité Intercentros podrá invitar a dos Delegados Sindicales.

Se acuerda, para la vigencia de este convenio, dotar de una asignación económica al Comité Intercentros de 7.000 euros anuales durante la vigencia del convenio.

Dicho Comité Intercentros se dotará de un Reglamento de Funcionamiento y elegirá un Presidente y un Secretario de entre sus miembros. La Presidencia la ostentará el sindicato mayoritario, al 31 de diciembre de cada año, siendo la secretaría cubierta por el otro sindicato.

El Comité celebrará tres reuniones ordinarias al año. Las horas dedicadas a las reuniones ordinarias, así como a las extraordinarias convocadas por la empresa, no computarán en el crédito horario de los Comités de Empresa.

El Comité Intercentros será informado, al menos anualmente, sobre el empleo, plantillas, contratación, absentismo, horas extraordinarias, las inversiones y la producción y ventas en la empresa.

Artículo 46. *Comités de Empresa. Acumulación de horas.*

El crédito horario, en cómputo anual, del que disponen para el ejercicio de sus funciones de representación los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados Sindicales, de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de este convenio, podrán ser acumulados en uno o varios representantes, de cualquier centro, de la misma central sindical.

Para contribuir a sufragar los posibles gastos del comité de empresa se establece un fondo anual de 3.000 euros para cada Comité de Empresa.

Artículo 47. Dotación y uso del correo electrónico.

Con la finalidad de facilitar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, la empresa dará acceso al correo electrónico al Comité Intercentros y a las secciones sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS.

También dotará de una dirección de correo electrónico a los Comités de Empresa de los centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional de este convenio.

El correo electrónico es de uso exclusivamente profesional. Los representantes de los trabajadores podrán hacer uso del mismo para comunicarse entre sí y para recibir y enviar correos y documentos relacionados con su cargo. Se prohíbe la cesión del uso de la dirección de correo a otra organización no autorizada así como el envío masivo de correo de forma injustificada.

Artículo 48. Faltas y sanciones.

El convenio obliga a la Empresa y a sus trabajadores/as a regirse por el Acuerdo Estatal sobre materias concretas del sector cementos en dicha materia.

Artículo 49. Modalidades de contratación.

El convenio obliga a la Empresa y a sus trabajadores/as a regirse por el Acuerdo Estatal sobre materias concretas del sector cementos en dicha materia.

ANEXO

Pluses

Plus nocturnidad (euros/hora)

	2021	2022
Grupo 0.	4.44	4.72
Grupo 1.	3.85	4.13
Grupo 2.	3.35	3.63
Grupo 3.	3.04	3.32
Grupo 4.	2.84	3.12
Grupo 5.	2.4	2.68

Plus domingos (euros/hora)

	2021-2022
Grupo 0.	5.82
Grupo 1.	5.01
Grupo 2.	4.3
Grupo 3.	3.87
Grupo 4.	3.59
Grupo 5.	2.86

Plus de sábado a turno rotativo (euros/hora)

	2021	2022
Grupo 0.	4.87	5.27
Grupo 1.	4.06	4.46
Grupo 2.	3.35	3.75
Grupo 3.	2.92	3.32
Grupo 4.	2.64	3.04
Grupo 5.	2.54	2.94

Plus festivos (euros/hora)

	2021	2022
Grupo 0.	5.82	7.32
Grupo 1.	5.01	6.51
Grupo 2.	4.3	5.8
Grupo 3.	3.87	5.37
Grupo 4.	3.59	5.09
Grupo 5.	2.86	4.36

Salario base (euros/año)

	2021	2022
Grupo A.	41,911.60	43,169.63
Grupo 0.	41,901.60	43,159.63
Grupo 1.	36,244.59	37,389.48
Grupo 2.	31,093.02	32,134.88
Grupo 3.	27,737.51	28,712.26
Grupo 4.	25,698.57	26,632.54
Grupo 5.	22,675.13	23,548.64