

Convenio colectivo provincial del sector de derivados del cemento de la provincia de Tarragona. Resumen

VIGOR 2021-2024

Código de Conv. Núm. 43000185011993
(BOPT, 23-01-2024)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Estructura económica
 - 2.2. Salario base
 - 2.3. Tablas salariales 2024
 - 2.4. Horas extraordinarias
 - 2.5. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo
 - 2.6. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad
 - 2.7. Complemento de nocturnidad
 - 2.8. Complementos por cantidad o calidad de trabajo, primas o incentivos
 - 2.9. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.10. Complemento de convenio
 - 2.11. Complemento personal de antigüedad
 - 2.12. Complemento no salarial
 - 2.13. Prendas de trabajo y equipos de protección individual
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incremento salarial
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Turnos y relevos
 - 4.3. Vacaciones
 - 4.4. Jubilación parcial mediante contrato de relevo
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos y licencias
 - 5.2. Excedencia forzosa
 - 5.3. Excedencia voluntaria
 - 5.4. Excedencia especial
 - 5.5. Disposiciones comunes para las excedencias
 - 5.6. Excedencias sindicales
 - 5.7. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor
 - 5.8. Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Desplazamientos
 - 6.2. Traslados
 - 6.3. Desplazamientos y traslados voluntarios
 - 6.4. Supuestos especiales
 - 6.5. Otros supuestos de traslados
 - 6.6. Dietas y medias dietas
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato fijo de plantilla
 - 7.2. Contrato a tiempo parcial
 - 7.3. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional
 - 7.4. Contrato de formación en alternancia
 - 7.5. Contrato de trabajo por circunstancias de la producción
 - 7.6. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Indemnizaciones
 - 11.2. Complementos por Incapacidad Temporal

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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

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

1.2. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2024, entrando en vigor, excepto en las cláusulas que se haga mención especial, incluido lo económico el día uno de enero del dos mil veintiuno, aún en el supuesto de que su publicación en el BOPT tenga lugar en fecha posterior.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la Clasificación Profesional, se regulan conforme a lo establecido en el capítulo V.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2021.

No obstante lo anterior, y, 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, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Cada año se reunirá la Comisión Paritaria para la revisión de las tablas salariales, así como otras materias relacionadas con el Convenio.

Así mismo, la Comisión Paritaria del Convenio elaborará de forma anual, antes del inicio del año natural, el calendario laboral del sector. Dicho calendario será orientativo y de recomendada aplicación para las empresas del sector.

2. Condiciones económicas

2.1. Estructura económica

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

En el anexo I se fijan las remuneraciones económicas mínimas de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a las personas trabajadoras afectadas por los contratos de puesta a disposición. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I, se serán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas de un incremento igual al que se pacte a nivel estatal y en ausencia de acuerdo el equivalente al I.P.C. real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización. En este Convenio se establece para cada categoría o nivel la cuantificación total de las remuneraciones anuales y adaptará sus tablas salariales a la Clasificación Profesional desarrollada en el capítulo V del Convenio. La adaptación se realizará siguiendo exactamente la transformación de niveles a grupos prevista en el anexo I.B. (Cuadro de remuneraciones mínimas sectoriales).

Salarios

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

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales:

- De puesto de trabajo
- De cantidad o calidad de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Vacaciones
- Complementos de Convenio
- Horas extraordinarias
- Antigüedad consolidada

Complementos no salariales

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

2.2. Salario base

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

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

2.3. Tablas salariales 2024

Tabla salarial para 2024

Por grupos profesionales

Nivel	grupo	Tabla salarial	
		2023	2024
XII(*)	8 (3)	18.992,25	19.182,17
XI	7	19.277,13	19.469,90
X	6	19.566,29	19.761,95
IX	5	19.859,77	20.058,37
VIII	4	20.157,68	20.359,26
VII	3	20.802,73	21.010,76
VI		20.802,73	21.010,76
V	2	22.300,52	22.523,52
IV	2	22.300,52	22.523,52
III	2	22.300,52	22.523,52
II	1	22.880,32	23.109,13

Grupo 8 = remuneración anual bruta del grupo 8 del año 2023 + 1 %

(3) Fórmula de cálculo de remuneraciones anuales brutas para 2024

Cuadro de remuneraciones 2024 Euros

Base de cálculo = total año 2023 + 1% = 2024

Nivel	Categoría	2023	Aumento 2024		Grupo	Total 2024
		Total	1,00%	Total		
II	Titulado superior	32.798,75	327,99	33.126,74	1	33.126,74
III	Titulado medio	27.077,59	270,78	27.348,37	2	27.348,37
IV	Encargado general	26.324,62	263,25	26.587,87	2	27.348,37
V	Jefe administrativo 2ª	25.826,60	258,27	26.084,87	2	27.348,37
VI	Encargado	25.381,96	253,82	25.635,78	3	25.635,78
VII	Capataz	25.304,87	253,05	25.557,92	3	25.635,78
VIII	Oficial 1ª	24.457,06	244,57	24.701,63	4	24.701,63
IX	Oficial 2ª	23.173,97	231,74	23.405,71	5	23.405,71
X	Ayudante	23.013,88	230,14	23.244,02	6	23.244,02
XI	Peon especialista	22.717,43	227,17	22.944,60	7	22.944,60
XII	Peon ordinario	22.204,71	222,05	22.426,76	8	22.426,76
XIII	Aspirantes administrativos	20.434,00	204,34	20.638,34	8	22.426,76

Cuadro de remuneraciones: 1 de enero 2024 al 31 de diciembre 2024

Tabla Día Euros

Nivel	Categoría	Grupo	Salario Base	Complemento de convenio	Complemento No salarial
II	Titulado superior	1	55,65	22,30	6,23
III	Titulado medio	2	46,08	17,35	6,23

Nivel	Categoría	Grupo	Salario Base	Complemento de convenio	Complemento No salarial
IV	Encargado general	2	46,08	17,35	6,23
V	Jefe administrativo 2ª	2	46,08	17,35	6,23
VI	Encargado	3	43,21	5,93	6,23
VII	Capataz	3	43,21	5,93	6,23
VIII	Oficial 1ª	4	41,69	15,08	6,23
IX	Oficial 2ª	5	39,53	14,03	6,23
X	Ayudante	6	39,24	13,89	6,23
XI	Peon especialista	7	38,76	13,64	6,23
XII	Peon ordinario	8	37,93	13,13	6,23
XIII	Aspirantes administrativos	8	37,93	13,13	6,23

Salario base: Día natural

Complemento de Convenio: Día efectivamente trabajado

Complemento no salarial: Día efectivamente trabajado

Cuadro de remuneraciones

Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre 2024

Tabla anual (A jornal) Euros

Nivel	Categoría	Grupo	Salario Base	Complemento De Convenio	Complemento No Salarial	*Paga De Verano	*Paga De Navidad	Paga De Vacaciones	Total
II	Titulado Superior	1	18.642,75	6.132,50	1.713,25	2.212,75	2.212,75	2.212,75	33.126,75
III	Titulado Medio	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.809,02	1.809,02	1.809,02	27.348,36
IV	Encargado General	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.809,02	1.809,02	1.809,02	27.348,36
V	Jefe Administrativo 2ª	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.809,02	1.809,02	1.809,02	27.348,36
VI	Encargado	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.688,81	1.688,81	1.688,81	25.635,78
VII	Capataz	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.688,81	1.688,81	1.688,81	25.635,78
VIII	Oficial 1ª	4	13.966,15	4.147,00	1.713,25	1.625,08	1.625,08	1.625,08	24.701,64
IX	Oficial 2ª	5	13.242,55	3.858,25	1.713,25	1.530,55	1.530,55	1.530,55	23.405,70
X	Ayudante	6	13.145,40	3.819,75	1.713,25	1.521,87	1.521,87	1.521,87	23.244,01
XI	Peon Especialista	7	12.984,60	3.751,00	1.713,25	1.498,58	1.498,58	1.498,58	22.944,59
XII	Peon Ordinario	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.465,40	1.465,40	1.465,40	22.426,75
XIII	Aspirantes Administrativos	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.465,40	1.465,40	1.465,40	22.426,75

Salario base: 335 días

Complemento de Convenio: 275 días

Complemento no salarial: 275 días

Cuadro de remuneraciones

Vigencia: 1 de enero al 31 de diciembre 2024

Tabla anual (régimen incentivos) Euros

Nivel	Categoría	Grupo	Salario Base	Complemento De Convenio	Complemento No Salarial	*Paga De Verano	*Paga De Navidad	Paga De Vacaciones	Total
II	Titulado Superior	1	18.642,75	6.132,50	1.713,25	2.299,24	2.299,24	2.299,24	33.386,22
III	Titulado Medio	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.895,51	1.895,51	1.895,51	27.607,83

Nivel	Categoría	Grupo	Salario Base	Complemento De Convenio	Complemento No Salarial	*Paga De Verano	*Paga De Navidad	Paga De Vacaciones	Total
IV	Encargado General	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.895,51	1.895,51	1.895,51	27.607,83
V	Jefe Administrativo 2ª	2	15.436,80	4.771,25	1.713,25	1.895,51	1.895,51	1.895,51	27.607,83
VI	Encargado	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.775,30	1.775,30	1.775,30	25.895,25
VII	Capataz	3	14.475,35	4.380,75	1.713,25	1.775,30	1.775,30	1.775,30	25.895,25
VIII	Oficial 1ª	4	13.966,15	4.147,00	1.713,25	1.711,57	1.711,57	1.711,57	24.961,11
IX	Oficial 2ª	5	13.242,55	3.858,25	1.713,25	1.617,04	1.617,04	1.617,04	23.665,17
X	Ayudante	6	13.145,40	3.819,75	1.713,25	1.608,36	1.608,36	1.608,36	23.503,48
XI	Peon Especialista	7	12.984,60	3.751,00	1.713,25	1.585,07	1.585,07	1.585,07	23.204,06
XII	Peon Ordinario	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.551,89	1.551,89	1.551,89	22.686,22
XIII	Aspirantes Administrativos	8	12.706,55	3.610,75	1.713,25	1.551,89	1.551,89	1.551,89	22.686,22

Salario base: 335 días

Complemento de Convenio: 275 días

Complemento no salarial: 275 días

2.4. 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 37, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 38.

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

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

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2.5. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo

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

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

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

2.6. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad

A las personas trabajadoras que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarse un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

2.7. Complemento de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas

trabajadas durante el período nocturno. Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

2.8. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

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

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

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

2.9. Gratificaciones extraordinarias

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base. Devengo de las pagas:

- Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio
- Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre

La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos en las tablas de este Convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

2.10. Complemento de convenio

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

2.11. Complemento personal de antigüedad

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

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

2.12. Complemento no salarial

Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral.

El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos.

El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación venía fijado en el Convenio anterior.

2.13. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

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.

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, la empresa estará obligada a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incremento salarial

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

A 15 de diciembre de 2021, el Convenio general acuerda suscribir el acuerdo salarial del año 2021, basándose en las siguientes circunstancias: en primer lugar la patronal desea dejar patente el reconocimiento a las personas trabajadoras del sector en circunstancias tan excepcionales como las vividas durante la pandemia en 2020, acordándose un abono de un emolumento extraordinario del 0,5%; a ello es preciso añadir el incremento salarial debido al aumento de consumo de cemento de 2021, que se estima está en la horquilla de +1,5%, según la tabla de la Disposición final primera del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, prorrogándose durante 2021 todos los términos del VII Convenio. De esta forma, el incremento salarial acordado para 2021 es de +2% sobre las tablas de 2019 (y de 2020 solo para aquellas provincias que hayan actualizado las tablas salariales 2020), con efectos desde el día de la firma, con independencia de su fecha de publicación en el BOE y todo ello con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021, siendo pagaderos los atrasos en el primer trimestre de 2022:

Tabla de salarios mínimos sectoriales

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

Para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, se establece un incremento de un fijo: de un 1,50% en 2022, de un 1,25% en 2023 y de un 1% en 2024. Asimismo, por circunstancias económicas excepcionales en el año 2022 se acuerda un porcentaje de un 0,5% sobre tablas 2021 no consolidable. A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable según el consumo anual de cemento en España según la siguiente tabla:

Consumo anual de cemento en Tn.		Incremento salarial variable
De	Hasta	%
14.900.000	16.000.000	1,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%
	> 24.000.000	3,50%

Se incluyen a continuación las tablas resumen para los tres años 2022, 2023 y 2024:

Año 2022

+ No consolidable: 0,50%

Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable +	+ Incremento salarial fijo	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
14.900.000	16.000.000	1,25%	1,50%	2,75%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,50%	3,00%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,50%	3,25%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,50%	3,50%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,50%	3,75%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,50%	4,00%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,50%	4,25%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,50%	4,50%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,50%	4,75%
	> 24.000.000	3,50%	1,50%	5,00%

Año 2023

Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable +	+ Incremento salarial fijo	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,25%	2,50%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,25%	2,75%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,25%	3,00%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,25%	3,25%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,25%	3,50%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,25%	3,75%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,25%	4,00%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,25%	4,25%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,25%	4,50%
	> 24.000.000	3,50%	1,25%	4,75%

Año 2024

Consumo anual de cemento en Tn		Incremento salarial variable +	+ Incremento salarial fijo	= Incremento salarial total
De	Hasta	%	%	%
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,00%	2,25%
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,00%	2,50%
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,00%	2,75%
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,00%	3,00%
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,00%	3,25%
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,00%	3,50%
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,00%	3,75%
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,00%	4,00%
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,00%	4,25%
	> 24.000.000	3,50%	1,00%	4,50%

Nota aclaratoria Tablas año 2022:

Conocido el nivel de consumo de cemento en España en 2022, el incremento salarial variable a aplicar es del +1,25%, que se añadirá al incremento salarial fijo del +1,50%, totalizando un incremento salarial del +2,75% sobre tablas de 2021; unido a ello está el incremento del +0,50% sobre tablas

Tabla de salarios mínimos sectoriales

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

Cláusula de revisión salarial:

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

Cláusula adicional 1

Las partes firmantes del presente Convenio, coinciden en que durante la vigencia del presente Convenio se establezcan las conversaciones pertinentes en esta mesa negociadora, para valorar y trasladar al resto de las mesas negociadoras del sector de Prefabricados y Derivados del Cemento de Catalunya, la necesidad y, en su caso, la conveniencia de establecer bases para negociar el futuro Convenio de Prefabricados y Derivados del Cemento de Catalunya.

Cláusula adicional 2

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a «trabajador» o cualquier palabra que identifique sexo, se entenderán realizadas a las personas, sean hombre o mujer.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

- La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente Convenio será de 1.736 horas.
- Las empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan unas jornadas inferiores a las de referencia, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.
- Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.
- En las empresas afectadas por este Convenio podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio colectivo atribuye a la jornada de trabajo.
- La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A de este artículo, así como en descanso semanal, se fijará en este Convenio mediante la elaboración del pertinente calendario laboral.
- En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada fijada en este Convenio Colectivo, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal.
- El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.
- En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de este Convenio Provincial o de la propia empresa o centro de trabajo.

Distribución de la jornada

De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del presente Convenio, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:

- 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.

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 siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco 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 seis a diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

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 1 del presente Convenio Colectivo.

Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro 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.

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.

Prolongación de la jornada

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

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

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

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

4.2. 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.

4.3. Vacaciones

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

Las empresas y la representación de las personas trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por las personas trabajadoras con una antelación mínima de dos meses.

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

- Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.
- Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a quince días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

4.4. Jubilación parcial mediante contrato de relevo

Las organizaciones firmantes del presente Convenio manifiestan su interés en promover el relevo generacional en el sector mediante la aplicación del contrato de relevo.

1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el sector de derivados del cemento, a partir de la fecha en que la persona empleada cumpla la edad ordinaria de jubilación en cada momento será obligatoria para ésta la extinción del contrato de trabajo, siempre que la citada resolución contractual se produzca a requerimiento de la empresa, y condicionada en todo caso a la concurrencia en el afectado de todos los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. En estos supuestos de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan los siguientes dos requisitos: a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el Convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos un nuevo trabajador o trabajadora; las empresas afectadas por el presente acuerdo, para cumplir con los objetivos de mejora de la estabilidad en el empleo o relevo generacional, efectuarán la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora a tiempo completo.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos y licencias

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo 4, cuadro de permisos y licencias. El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los permisos y licencias regulados en este Convenio, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para las personas trabajadoras que la regulación desarrollada en este Convenio, se respetarán en sus propios términos. Con independencia de lo anteriormente expuesto, la regulación de permisos y licencias en este Convenio se adaptará, necesariamente, a lo previsto en el Convenio general sobre la materia en el término de la vigencia del mismo.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que se encuentren formalmente constituidas, acorde a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia (1)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incent (2)	Comp. Conven.	Comp. Trab.	Comp. No sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Cinco días.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos	Cinco días.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del juzgado

		Conceptos a devengar							Justificantes
Motivo de la licencia (1)	Tiempo máximo	Salario base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incent (2)	Comp. Conven.	Comp. Trab.	Comp. No sal.	
	km.								
Matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (art. 40 ET)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	-
Matrimonio de hijo	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda

En cualquier caso, se deberá dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

(1) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador/trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

(2) Media percibido en el mes anterior

5.2. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

5.3. Excedencia voluntaria

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

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

La persona trabajadora excedente tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante el primer año de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos un mes de antelación al término de la excedencia. De acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la persona forme parte de una

familia numerosa, la reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de una categoría especial.

5.4. Excedencia especial

Las personas trabajadoras tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, pareja de hecho, padres y madres, hijos e hijas o hermanos y hermanas en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte de la persona trabajadora que será considerado como falta muy grave.

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

5.5. Disposiciones comunes para las excedencias

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

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

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

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

5.6. Excedencias sindicales

El personal con antigüedad de tres meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno de régimen local, comarcal, provincial, autonómico o nacional de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

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

La persona trabajadora excedente forzosa tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

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

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

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

- a. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
- b. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- c. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- d. En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- e. La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellas, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
- f. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.
- g. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
- h. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán

disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- a. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- b. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- c. Este derecho es individual del trabajador sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.
- d. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando las dos personas acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

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

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

5.8. Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada

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

- a. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
- b. La reducción de jornada contemplada en este apartado no tendrá efectos económicos y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- c. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

- a. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- b. La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que la persona enferma cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. En los supuestos de separación o divorcio, nulidad, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para beneficiarse (conforme a lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET).
- c. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Desplazamientos

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

Las empresas podrán desplazar a sus personas trabajadoras hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a las personas trabajadoras s que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las Empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneas para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre las que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazadas:

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

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

A = Hasta quince días

B = De dieciséis a treinta días

C = De treinta y uno a noventa días

Lugar de desplazamiento:

	A	B	C
Dentro de la misma provincia	24	24	72
Dentro de la misma Comunidad Autónoma y fuera de su provincia	24	72	72
Fuera de la Comunidad Autónoma y dentro del Estado Español	72	72	72

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a quince días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, siendo la persona trabajadora informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y las afectadas convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

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

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

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

Condiciones de los desplazamientos

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

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

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

6.2. Traslados

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

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

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

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

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

La persona trabajadora trasladada, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista en el anexo 4.

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

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

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

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

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

6.3. Desplazamientos y traslados voluntarios

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

6.4. Supuestos especiales

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

6.5. Otros supuestos de traslados

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

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

6.6. Dietas y medias dietas

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

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

Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento de la persona trabajadora afectada tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

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

No se devengará dieta o media dieta cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento de la persona trabajadora desplazada.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando, el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 km del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

Año 2024

Dietas, kilometraje

Dietas

Media dieta: 16,52 euros

Dieta completa: 50,92 euros

Previa justificación, se fija en 79,16 euros, la cantidad máxima a percibir en la Dieta

Completa.

Kilometraje

Precio kilometro en euros: 0,382 euros

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato fijo de plantilla

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

7.2. Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 17 del presente Convenio, 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.

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

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.

7.3. 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:

Este Convenio Provincial, deberá fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual. Serán las asignadas en el anexo 1, grupos 7 y 8 del cuadro de remuneraciones económicas de este Convenio, entendiéndose que estas cantidades suponen el 100% de la prestación. En el caso de cese en la empresa se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a las prácticas realizadas en el que constará la duración de las mismas. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2.º del Estatuto de los Trabajadores.

7.4. Contrato 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:

- 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.
- Los salarios reguladores de dicha modalidad contractual serán los fijados en el anexo 1 grupos 7 y 8 de este Convenio, entendiéndose que estas cantidades suponen el 100% de la prestación, en cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo interprofesional establecido, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.
- En el caso de cese en la empresa, se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridos en el que constará la duración de la misma.
- Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 84.2.º del Estatuto de los Trabajadores.

7.5. Contrato de trabajo 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.

7.6 Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada

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. La empresa 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.

A la finalización de los contratos temporales previstos en este 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.

8. Periodos de prueba

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

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignada, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, 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.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Se considerarán faltas graves las siguientes

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

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que la persona trabajadora tenga a su cargo, cuando se derive peligro para otras personas.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificadas como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes

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

9.2. Sanciones

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

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

Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación por escrito

B) Faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b. Despido

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

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

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

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

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

9.3. Prescripción

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

cometido.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

La persona trabajadora que desee cesar en la empresa, cualquiera que sea la causa, deberá preavisar con quince días de antelación. El incumplimiento de este requisito, llevará aparejado el descuento en la liquidación de los días que falten hasta los quince, liquidados a salario base. Este preaviso deberá realizarse necesariamente por escrito.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Indemnizaciones

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

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

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

Años 2021 a 2024 = 50.000 euros

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona trabajadora fallecida hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante, se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos, aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

11.2. Complementos por Incapacidad Temporal

Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

De acuerdo con el Convenio General, como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

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 período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media doce 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:

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de cada empresa y entregará copia a la representación legal 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%.

Los Convenios que tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en el Convenio General:

Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

1. Las empresas abonarán hasta el 75 % complementando en un 15 % a su cargo el 60 % que prevé la Legislación vigente.
2. Durante los periodos en que las personas trabajadoras en situación de I.T. derivada de enfermedad común, permanezcan hospitalizadas, las empresas complementarán a su cargo la indemnización económica que acrediten de la seguridad social. Dicho complemento consistirá en una cantidad equivalente al 25 % de la base reguladora de la prestación de I.T. (es decir, el 100 % de la base de cotización). Dicho complemento lo abonarán las empresas durante los días de hospitalización en régimen de internamiento y durante un periodo de convalecencia de 10 días como máximo, si hubiere intervención quirúrgica. En los casos en que la persona trabajadora tenga que ser escayolada, las empresas abonarán el 100 % de la Base de Cotización durante los días que lleve la escayola. Las personas trabajadoras / as deberán acreditar ante las empresas los periodos en que hayan permanecido internadas, mediante certificación expedida por la Institución Hospitalaria correspondiente.
3. Los casos de visita médica, y previa justificación, las empresas abonarán el tiempo invertido en dicha visita médica, a razón de salario base, plus Convenio y la antigüedad consolidada.

[Descargar pdf](#)

