

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid y la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y por la representación sindical Federación de Industria Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y CC. OO. del Hábitat de Madrid. (Código número 28001175011982).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento, suscrito por la organizaciones empresariales Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad de Madrid y la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y por las organizaciones sindicales Federación de Industria Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y CC. OO. del Hábitat de Madrid, el día 30 de enero de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 7 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

PREÁMBULO

Este Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Madrid, en lo sucesivo "**Convenio de Madrid**", es complementario del **VIII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO**, de ámbito nacional, del periodo 2021-2024, publicado en el BOE nº 167 de 14 de julio de 2023.

Este Convenio de Madrid solo regula las materias propias de su ámbito de negociación, otras condiciones que ya existían, y otras cuestiones no tratadas en el Convenio General o remitidas por este al ámbito autonómico.

Capítulo Preliminar

Partes signatarias

Las partes firmantes de este Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente Convenio.

El presente Convenio ha sido concertado por la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Madrid, y la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP), como representantes empresariales y, en representación de los trabajadores, la Federación de industria Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y CCOO del Hábitat de Madrid.

Capítulo I

*Ámbitos de negociación***Art. 1º.- CONCURRENCIA DE NORMAS.**

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando éste garantice a los trabajadores ingresos iguales o superiores en cómputo anual.

Art. 2º.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

La concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá según lo establecido en el VIII Convenio General en su artículo 5º.

Capítulo II

*Ámbito de aplicación y vigencia***Art. 3º.- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL.**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las Empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales y personales en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 4º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 5º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Dentro del ámbito funcional están incluidas todas las industrias de la Comunidad de Madrid descritas en el artículo 8, ámbito funcional, del VIII Convenio General.

Art. 6º.- ÁMBITO PERSONAL.

Están incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las Empresas y personas trabajadoras cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 5º. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7º.- ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio será de cuatro años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2.024 y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta. Sus efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2.021

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.

Art. 8º.- DENUNCIA.

La denuncia del presente Convenio, deberá formularse por la representación que la proponga, por escrito, enviando copia a la otra parte con una antelación mínima de 1 mes, debiéndose aportar posteriormente copia a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, según establece el Art 89 del E.T.

Art. 9º.- PRÓRROGA.

En la prórroga del Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de tres meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 10º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Las tablas de retribuciones anexas al presente Convenio, formarán parte inseparable del mismo y son de obligado cumplimiento entre las partes.

Art. 11º.- RESPETO DE DERECHOS.

Siempre con carácter personal y a extinguir, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio, y que, globalmente consideradas, excedan del mismo en cómputo anual.

No obstante, en materia de jornada laboral, las mejoras que tengan establecidas las empresas, solo podrán ser compensadas en cómputo anual con lo pactado en este Convenio en relación con dicha materia.

Capítulo III*Comisión paritaria de interpretación y estudio***Art. 12º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y ESTUDIO.****Composición:**

A los efectos del presente Convenio y para dirimir las diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con el mismo, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación y Estudio, presidida por la persona que la Comisión designe por unanimidad para cada una de las reuniones.

Será Secretario un vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente en una y otra de las representaciones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para ser válidos, la conformidad de la mitad más uno de sus vocales y tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Dicha Comisión estará integrada por **cuatro** miembros de la representación de la Asociación de Fabricantes de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Madrid, y Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y por otros **cuatro** de la representación de los trabajadores (dos la Federación de Industria Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y otros dos por CCOO del Hábitat)

Art. 13º.- FUNCIONES.

Serán las mismas funciones establecidas en el Convenio General aplicados al ámbito funcional de este Convenio de la Comunidad de Madrid.

Capítulo IV
Contratación

Art. 14º.- FORMA DEL CONTRATO.

Con independencia de lo establecido en el artículo 16 del Convenio General los modelos de contratos que se utilicen en las empresas serán conocidos por los representantes de los trabajadores. El Convenio General regula desde el Artículo 16 hasta el Artículo 24 todo lo referido a los Contratos de Trabajo y este Convenio se regirá por lo allí establecido.

Art. 15º.- CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y CONTRATO PARA LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Se regirán por lo establecido en el Convenio General en su Artículo 22.

Art. 16º.- FINIQUITOS.

Los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, de un Delegado de Personal.

En dicho recibo constará expresamente el nombre y la firma del miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal que actué como tal, así como la fecha.

Los recibos de finiquito que no cumplan con este requisito no tendrán carácter liberatorio.

Art. 17º.- DERECHO DE INFORMACIÓN.

Al objeto de que el trabajador, o los representantes de este, conozcan los datos relativos sobre afiliación y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, podrán solicitar de la empresa, y ésta facilitará su comprobación de:

- a) Los partes de alta en la Seguridad Social del trabajador que lo solicita.
- b) Los justificantes de cotización correspondientes al último mes de cotización, en los cuáles esté incluido el trabajador que lo solicita.

Capítulo V
Clasificación profesional y niveles

Art. 18º.- CRITERIOS GENERALES.

Respecto a la clasificación profesional se estará a lo establecido en el Capítulo V, Clasificación Profesional, del VIII Convenio General. (Ver cuadro resumen al final del texto).

Art. 19º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En relación con lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas acogidas a este Convenio anunciarán en lugar visible para todos los trabajadores, las vacantes a cubrir y los nuevos puestos que se produzcan en el seno de la empresa, con el fin de que puedan acceder a éstos, los trabajadores que ya prestan servicios en ellas. La empresa procurará formar a los trabajadores para que éstos tengan acceso a puestos de trabajo de superior categoría. Tendrán preferencia para esta formación y ocupación de puestos de superior categoría, los trabajadores más antiguos en la empresa, siempre que estén capacitados para asimilar la formación requerida para la ocupación de dichos puestos.

CAPÍTULO VI

Normas generales sobre prestación de trabajo, movilidad, desplazamientos, traslados, y otros

Art. 20º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**I. Movilidad funcional ordinaria.**

Se entiende como tal el supuesto en que una persona trabajadora experimenta un cambio en el contenido de las actividades que debe llevar a cabo en el marco de la empresa, siempre que pertenezcan al mismo grupo de clasificación profesional tanto la función desde la que es movilizad como aquella a la que se le moviliza, debiendo, además, corresponder ambas funciones a lo que es acorde con la titulación

académica o experiencia requerida al ser contratado o adquirida a lo largo de su actividad profesional en la empresa. Esta movilidad no tendrá limitaciones en el seno de la empresa.

II. Movilidad funcional extraordinaria

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

a) Movilidad funcional descendente.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras si los hubiere, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

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

b) Movilidad funcional ascendente.

Por razones organizativas, técnicas y de la producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora podrá ser destinado a ocupar puesto de un grupo profesional superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Transcurrido dicho periodo la persona trabajadora podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

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

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

Art. 21º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

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

- a) DESPLAZAMIENTOS.
- b) TRASLADOS.

Art. 22º.- DESPLAZAMIENTOS.

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

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

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

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

A = Hasta 15 días.

B = De 16 a 30 días.

C = De 31 a 90 días.

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

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a 15 días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes, siendo la persona trabajadora informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las Empresas y las afectadas convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales. En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda. A las personas trabajadoras que sean desplazadas fuera del territorio nacional, se les abonarán todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención. Asimismo, se les abonará el 25% del valor de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial correspondiente, y el pago se hará en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado; estas personas trabajadoras tendrán derecho asimismo a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Art. 23º.- 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.

Art.- 24º.- 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 trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo. En el supuesto de traslado, la persona trabajadora será preavisada con, al menos 30 días de antelación, por escrito. El

traslado deberá ser comunicado a la representación de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la afectada. La persona trabajadora afectada percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial. En este supuesto se devengarán los gastos de viaje de la persona trabajadora y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con la desplazada. La persona trabajadora trasladada, cuando el traslado sea efectivo, y por cambio de domicilio, tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida prevista. Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora tendrá derecho alternativamente a:

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

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

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

Con el objeto de mantener el empleo, o por razones organizativas, económicas, técnicas o productivas, en los centros de trabajo de hormigón, se podrán efectuar traslados definitivos a otros centros de trabajo que se encuentren dentro de la misma 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.

Art. 25º.- DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS VOLUNTARIOS.

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

Art.26.- 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.

Art. 27º.- OTROS SUPUESTOS DE TRASLADOS.

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

2. º 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 los traslados individuales, en este capítulo, y siempre de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo VII

Jornada de trabajo

Art. 28º.- JORNADA.

La jornada anual, según lo establecido en el artículo 34 del Convenio General, será de 1.736 horas.

En cumplimiento de lo establecido en el aludido artículo 34, aquellas empresas que estén trabajando en jornada continua de 3 turnos rotativos mantendrán, como condición más beneficiosa, la jornada efectiva actual, hasta ser alcanzada por la jornada anual que en este Convenio se pacte.

Las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras podrán llegar a acuerdos para que, salvo pacto en contrario, a los conductores, los tiempos de espera para carga y descarga, se los considere como tiempo de presencia. Igualmente, a los trabajadores y trabajadoras que sea preciso que anticipen o prolonguen su jornada para preparar la iniciación o finalización de los trabajos de los demás, así como los conductores en los tiempos de retorno al Centro de trabajo con posterioridad a sus horas de trabajo efectivo, se les abonará este tiempo de exceso a precio de horas extraordinarias, no pudiéndose sobrepasar un máximo del 6% de la jornada anual.

Art. 29º.- CALENDARIO LABORAL Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA.

La distribución de la jornada, que será en el seno de la empresa, se efectuará teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 35 del VIII Convenio General. Se adjunta, como Anexo III los calendarios desde 2021.

Aquellas empresas que no hayan elaborado su propio calendario se regirán por el establecido como Calendario Tipo en Anexo III.

Art. 30º.- FIESTAS Y DÍAS NO LABORABLES.

Son los especificados en el Anexo del "Calendario Laboral" que es confeccionado cada año.

Serán abonables y no recuperables las dos fiestas locales y el día anterior o posterior, por este orden, a una de las fiestas locales. Este último día, previo acuerdo escrito entre empresa y trabajadores, podrá ser trasladado a cualquier otra fecha del año.

Art. 31º.- PROLONGACIÓN DE JORNADA.

Los operarios en funciones de mantenimiento, limpieza de útiles, etc., contemplados en el artículo 36 del Convenio General se regirán por lo allí establecido.

Art. 32º.-TURNOS Y RELEVOS.

Las empresas que tengan establecidos turno o los establezcan tendrán en cuenta lo pactado en el artículo 37 del Convenio General.

Art. 33º.- VACACIONES.

Preferentemente el período de vacaciones será de junio a septiembre, salvo que dicho período coincida con el de mayor actividad de la empresa, según regula el artículo 40 del Convenio General.

Como complemento a lo establecido en el artículo 40 del Convenio General, se mantienen como condiciones más beneficiosas las siguientes:

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 31 días naturales o a 22 días laborables a elección de la persona trabajadora, iniciándose en lunes o finalizando en viernes.
2. En los casos de vacaciones fraccionadas por voluntad de la empresa, el período fraccionado no comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre tendrá un incremento de un 20%.

Capítulo VIII

Estructura salarial

Art. 34º.- RETRIBUCIÓN ANUAL.

La retribución anual pactada en este Convenio es la que se especifica en las tablas anexas – Anexos I y II - para cada Grupo profesional, con arreglo a las percepciones y complementos que se indican en los artículos siguientes.

Dicha retribución corresponderá a una **ACTIVIDAD NORMAL** según la legislación vigente.

Art. 35º.- PAGO DEL SALARIO.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los 5 primeros días naturales del mes siguiente a su devengo.

La empresa entregará por lo menos un día antes del pago, copia del recibo de salarios a la persona trabajadora para que éste pueda examinarlo y, en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las posibles diferencias antes del momento del pago.

En los casos de mora en el pago de haberes, las personas trabajadoras requerirán al empresario para que cumpla la penalización de lo establecido en el artículo 29, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36º.- SALARIO HORA ORDINARIA.

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

Art. 37º.- PLUS DE ALTURA.

Tendrán derecho a este Plus las personas trabajadoras que realicen labores de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos en alturas superiores a 7 metros, mientras se efectúen las citadas misiones.

Este Plus, sobre el salario base, será del 20%.

Art. 38º.- PLUS DE TURNICIDAD.

Las empresas que, a partir de la vigencia de este Convenio, implanten tres turnos rotativos, en jornada normal, abonarán un plus de turnicidad de 2,00 Euros diarios a los trabajadores afectados.

Art. 39º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

Habrà 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.

Dichas gratificaciones se devengarán: la de verano del 1 de Enero al 30 de Junio y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica para cada uno de los grupos en la tabla del Anexo I, 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.

Dichas gratificaciones no se devengarán en las situaciones de excedencia, en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, salvo que se cumpla lo determinado en el artículo 60, en cuyo caso, si el absentismo es inferior al 3,00%, por enfermedad común, no se tendrán en consideración los periodos de I.T.

Art. 40º.- RETRIBUCIÓN EN VACACIONES.

El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las mismas, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias, o, si ello fuera más beneficioso, el importe de la columna de vacaciones del Anexo I.

Art. 41º.- COMPLEMENTO DE CONVENIO.

El complemento de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel figura en las Tablas del Anexo I o II.

Art. 42º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- Las partes se ratifican en suprimir las horas extraordinarias habituales.
- Tan solo podrán realizarse las estructurales y las de fuerza mayor, ajustándose a la legislación vigente.
- Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.
- Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldrá a 1 hora y 3/4 de descanso.

Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldrá a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.

Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldrá al 130% del valor de la hora ordinaria.

La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá a la persona trabajadora, con independencia de, que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas. A los efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, la Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, sobre el número de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, notificará cada mes a la Autoridad Laboral competente la relación de horas efectuadas.

Art. 43º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD “AD PERSONAM”.

Este complemento, para quienes lo perciban en la actualidad como consecuencia de la aplicación del Convenio General de 1996-1997 (artículo 48.1), los mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada.

Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “antigüedad consolidada”, no siendo susceptible de absorción o compensación.

Art. 44º.- COMPLEMENTO NO SALARIAL.

Este complemento no salarial se devenga por día de asistencia al trabajo y es de igual cuantía para todos los grupos, según el Anexo I o II: Tablas de retribuciones.

Art. 45º.- DIETAS Y MEDIAS DIETAS.

Los importes para cada año aplicables desde el 1º de Enero, se fijarán junto con el incremento de dicho año, a partir de las cantidades del año anterior, que eran las siguientes:

2021	
MEDIA DIETA	13,05 Euros.
DIETA COMPLETA	49,82 Euros.
2022, 2023	
MEDIA DIETA	13,58 Euros.
DIETA COMPLETA	51,44 Euros.
2024	
MEDIA DIETA	13,75 Euros.
DIETA COMPLETA	52,08 Euros.

Art. 46º.- OTRAS PRESTACIONES.

Ropa de trabajo y utensilios

Las empresas afectadas por este Convenio entregarán a la persona trabajadora a su servicio, dos monos o buzos y 2 camisas o 2 polos y pantalón para la temporada de verano, de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

La ropa de trabajo dependiendo de la climatología consistirá en un equipo de 2 camisas o 2 polos, un chaleco, 2 pantalones y 2 chaquetas o 2 buzos y anorak.

El primero se entregará al comienzo de la prestación de su servicio. El segundo se entregará a los cuatro meses de la entrega anterior, y así sucesivamente cada cuatro meses.

En la ropa de trabajo, no figurará nombre o anagrama alguno y sólo a efectos de identificación, se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si el mono o buzo entregado no respeta estas características, se entenderá como no entregado, y la persona trabajadora afectada podrá negarse a usarlo.

Asimismo, las empresas facilitarán gratuitamente a las personas trabajadoras los utensilios adecuados para su protección y seguridad y cada vez que sea necesaria su reposición, los cuales deberán ser utilizados por las personas trabajadoras. Estos medios serán facilitados al iniciarse la relación laboral.

Las empresas darán a las personas trabajadoras todas las herramientas y calzado adecuado que precisen para el cumplimiento de su trabajo. Este calzado se renovará periódicamente para que esté en buen uso y su utilización será obligatoria.

Art. 47º.- COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieran rigiendo con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, de suerte que, las empresas sólo vendrán obligadas a aplicar las elevaciones que por la presente estipulación se fijen en la medida necesaria para suplir diferencias en cómputo anual; todo ello referido a la jornada pactada en este Convenio.

Art. 48º.- ABSORCIÓN.

Las disposiciones legales que puedan promulgarse en el futuro que impliquen variación en todas o en algunas de las mejoras retributivas, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan a las de este Convenio, igualmente en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por las mejoras pactadas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones. En todo caso quedarán excluidas para la determinación del cómputo anual, a efectos de la compensación y absorción que se establece en los párrafos anteriores, las dietas, medias dietas, pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad y altura.

Art. 49º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Se estará a lo establecido en el art. 60 del VIII Convenio General, referido a este Convenio.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

(Remitirse al capítulo IX del Convenio General)

Capítulo X

Seguridad, Salud y Medioambiente en el trabajo

Art.50º.- CONDICIONES GENERALES.

1. *Exposición de motivos.*

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

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

2. *Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.*

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por **seis** representantes de las organizaciones sindicales (CC.OO. del Hábitat y UGT-FICA) y seis de la representación empresarial (ANEFHOP Y ANDECE) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

- Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
 - Planes de formación específica para las personas trabajadoras.
 - Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
 - Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
 - Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A.- Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.
- B.- Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.
- C.- Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

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

3. Organización preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan, así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. La representación legal de las personas trabajadoras participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos. En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- A.- Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- B.- Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- C.- Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- D.- Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- E.- Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- F.- Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- G.- Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- H.- Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.
- I.- Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- J.- Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

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

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período. Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. La persona trabajadora estará obligada a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. La persona trabajadora estará obligada a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, la persona trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud

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

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
2. Toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.
3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.
4. Los informes previos de la representación de las personas trabajadoras en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o del resto de la plantilla.
5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4º del artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.
6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser personas trabajadoras a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.
7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a la representación de las personas trabajadoras.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

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

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

2.- Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe. Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten.

7. Formación

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

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

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

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

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

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

Art. 51. - DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

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

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

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

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.
- La representación de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
- Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Art. 52º. -COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

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

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

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

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

Art. 53º.- SITUACIONES ESPECIALES DE RIESGO

Se estará a lo establecido en el Art. 73 del VIII Convenio General.

Art. 54º.- DERECHO A EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

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

Capítulo XI

Permisos y licencias

Art. 55º.- OTROS PERMISOS Y LICENCIAS

Con independencia de lo establecido en el Convenio General, (ver cuadro resumen al final del texto) se dispondrá de:

- a) El tiempo imprescindible por consulta médica mediante justificante médico del tiempo empleado en dicha consulta.
- b) De 3 a 6 días, en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos, sanguíneos o consanguíneos. La licencia será de 3 días, cuando el sepelio tenga lugar en el mismo municipio del domicilio del trabajador; 4 días si el sepelio se efectúa dentro de la provincia de Madrid, y 6 días si el sepelio tiene lugar fuera de la provincia.
- c) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Los trabajadores/as, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento se estará a legislación vigente, en el caso de que la persona trabajadora no fuese beneficiario del subsidio por nacimiento y cuidado de menor, tendrá derecho a 5 días - de los cuales, al menos uno deberá ser laborable -, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que sus circunstancias personales o por provenir del extranjero tenga especiales dificultades de inserción social y familia debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de personas trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen se podrán ampliar hasta 8 días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los 5 días antes señalados.
- e) Un día por matrimonio de padres o hijos. El día será en el que tenga lugar el hecho causante.

En caso de producirse un infortunio familiar de carácter grave, como los regulados en los anteriores apartados y que precisen la presencia de la persona trabajadora en su hogar para atenderle por un plazo superior al de las licencias antes consideradas, se concederá a quien lo solicite, un permiso retribuido. que se descontará de sus vacaciones reglamentarias.

Las empresas podrán conceder cualquier otro permiso no retribuido a instancias de la persona trabajadora y por motivos particulares, excluidos los previstos en los apartados anteriores. a descontar de sus vacaciones reglamentarias.

En los supuestos contemplados en los dos apartados anteriores, la persona trabajadora que solicite el permiso podrá optar por no percibir retribución durante los días de su disfrute, en cuyo caso éstos no se descontarán de sus vacaciones reglamentarias.

Art. 56º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, se estará a la legislación vigente-

Art. 57º.- EXCEDENCIAS.

Se estará a lo establecido en el convenio general respecto a las excedencias forzosa, voluntaria o especial. (art. 76,77 o 78).

Capítulo XII

Representación colectiva

Respecto de la representación de los trabajadores y de los sindicatos véanse los art. 79 a 85 del Convenio General

Art. 58º.- PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO.

Las personas trabajadoras pertenecientes a las Centrales Sindicales que firman este Convenio y que participen en la Comisión Mixta Negociadora del mismo, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo en alguna empresa afectada por el, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, cuando asistan a dichas NEGOCIACIONES.

Capítulo XIII

Ordenación y organización del trabajo

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en sus artículos 86 al 95.

CAPÍTULO XIV

Formación profesional

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en sus artículos 96 al 101.

CAPÍTULO XV

De la suspensión temporal de los contratos

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en su artículo 102

Capítulo XVI

Solución extrajudicial de conflictos

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General en su artículo 103, siendo el órgano al que corresponde ejercer la función de solventar los conflictos y discrepancias que surjan, el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo XVII

*Prestaciones complementarias a las de la seguridad social***Art. 59º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE****De trabajo o enfermedad profesional.**

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, la persona trabajadora que se encuentren de baja por incapacidad transitoria 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 por ser un concepto no salarial, ni la prorrata de las pagas ya que éstas se percibirán íntegras en sus fechas de devengo a estos efectos.

Art. 60.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.

- A. Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, la persona trabajadora 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.
- B. Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{ABSENTISMO MENSUAL} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad Común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por Número de personas trabajadoras de plantilla}} \times 100$$

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

Caso de no existir Representación Legal, dicho 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%.

Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.

Absentismo.

El índice de absentismo resultante en cada empresa será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios y entregada copia a la Representación Legal de la Personas Trabajadoras para su control.

Caso de no existir Representación Legal, dichos índices serán facilitados a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del COMPLEMENTO DE I.T. del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3,00 %.

Art. 61º.-INDEMNIZACIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADAS DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En caso de muerte e incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, haya o no responsabilidad por parte de la empresa, las indemnizaciones serán las indicadas en el artículo 104 del Convenio General:

- Años 2021 al 2024: 53.000 euros.

La persona trabajadora tendrá derecho a la indemnización en caso de incapacidad total permanente o absoluta, cuando dicha incapacidad sea declarada por el organismo oficial correspondiente, con independencia de la fecha en que se produjo el accidente o la enfermedad determinante de la misma.

Art. 62º.-INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA Y MUERTE DERIVADAS DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.

Todas las personas trabajadoras de las empresas sujetas a este Convenio, causarán, en los casos de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral, en favor de sus herederos legales, el derecho a la percepción de **3.000 €**. Esta indemnización sustituye a la establecida en el artículo 104 a) del Convenio General y podrá ser ampliada la cantidad en póliza de seguros, siendo la cuantía de la prima por cuenta de la persona trabajadora.

Igualmente percibirán la cantidad aludida las personas trabajadoras que causen baja en la empresa por invalidez total o absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 63º.- JUBILACIÓN.

Se estará a lo establecido en el artículo 106 del Convenio General.

Si durante la vigencia de este Convenio, el Gobierno modificara total o parcialmente la Legislación vigente, la persona trabajadora y empresario, podrán acogerse, de mutuo acuerdo, a lo que se legisle en relación con esta materia.

Art. 64º.-PRIODAD EN PUESTOS DE TRABAJO.

Las personas trabajadoras mayores de 55 años tendrán prioridad, dentro de su misma categoría o grupo, a ocupar los puestos de trabajo de menor esfuerzo.

Capítulo XVIII

*Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos***Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.**

Remitirse al artículo 107 del Convenio General.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

Remitirse al artículo 108 del Convenio General.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- INCREMENTOS Y REVISIONES.

Las partes firmantes del presente trasladan a este Convenio los acuerdos alcanzados en el Convenio General en materia de incrementos y revisiones salariales, siendo los siguientes.

Para el periodo 2022-2024 se partirá de las tablas salariales de 2021 (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 26 febrero 2022) según los ANEXOS I -tablas mensuales y resumen anual - y ANEXO II -tablas diarias- que se adjuntan en este Convenio.

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%

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.

En la subida salarial reflejada en el anexo II del presente convenio, se refleja la tabla salarial provisional del año 2024, donde se practica una subida del 2,25% (1% fijo más el mínimo del variable 1,25%).

Dichas tablas se revisarán cuando se publique el consumo anual de cemento.

SEGUNDA.- VALOR HORA

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 35.4 del Convenio General, si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo I de aquel convenio para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

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

siendo:

- SB: Salario Base.
- AC: Antigüedad Consolidada, en su caso.
- PI: Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales.
- CC: Complemento de Convenio.
- CP: Complementos de Puesto de Trabajo.
- CCC: Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo.
- GE: Gratificaciones Extraordinarias.
- V: Importe de las Vacaciones anuales.

TERCERA .- MODELO DE RECIBO DE SALARIOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Convenio General, el modelo de Recibo de Salarios válido en el sector de Derivados del Cemento se ajustará a los conceptos de estructura contenidos en la Orden ESS/2003/2014, de 29 de octubre incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir la persona trabajadora se ajustarán necesariamente a los definidos en el capítulo VIII del Convenio General y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan a la persona trabajadora conocer exactamente el contenido de los mismos.

CUADROS RESUMEN

A) CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA (*)	TIEMPO MÁXIMO	CONCEPTOS A DEVENGAR							JUSTIFICANTES
		SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS	COMPLT. ANTIG.	INCENT. (1)	COMPLT. CONVENIO	COMPLT. TRAB.	COMPLT. NO SALAR.	
Fallecimiento de padre, madre, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge, pareja de hecho, Hermanos/as y suegro, suegra	De 3 a 6 días. La licencia será de 3 días, cuando el sepelio tenga lugar en el mismo municipio del domicilio del trabajador; 4 días si el sepelio se efectúa dentro de la provincia de Madrid, y 6 días si el sepelio tiene lugar fuera de la provincia.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cinco días.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñado/a y abuelos/as políticos/as	Dos días, ampliables hasta cuatro días en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos/as políticos/as	Dos días, ampliables hasta cuatro días en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Matrimonio del trabajador/a	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artículo 40 E.T.)	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	
Matrimonio de hijos/as y padre, madre	El día natural en que se produzca	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores/as	El establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda

(1) Media percibido en el mes anterior
(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos/as, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador/a tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.
NOTA: Con independencia de este cuadro del Convenio General, se tendrán en cuenta las licencias y permisos del Art. 55 de este Convenio.

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. TABLA ORIENTATIVA

Nº	ORDENANZA	G	TÉCNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
I	Personal Directivo	0		Director General Director División Director Gerente	
II	Personal Titulado Superior	1	Director Técnico Titulados Superiores	Director Administración Director Financiero Director Comercial Director Marketing Director RR. HH. Director Producción	
III	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª	2	Titulados Medios	Jefe Administración Jefe Ventas Jefe Compras Jefe Personal Jefe Producción Jefe Fábrica Encargado General	
IX	Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fábrica Encargado general				
V	Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras				
VI	Oficial administrativo 1ª	3	Técnico Departamento Técnico Control Calidad Técnico Prevención RR. LL. Delineante 1ª	Oficial 1ª Administrativo Técnico Comercial Comercial Hormigón Comercial/Viajante	Jefe y Encargado Sección Jefe Taller Jefe Planta Hormigones
VII	Delineante 1ª Jefe o encargado de taller Encargado de sección de laboratorio Escultor de piedra y mármol Práctico de topografía 1ª Técnico de organización 1ª Delineante 2ª Técnico organización 2ª Práctico de topografía 2ª Analista 1ª Viajante Capataz Especialista de oficio				
VIII	Oficial administrativo 2ª Corredor de plaza Oficial 1ª de oficio Inspector de control Señalizador y servicios Analista 2ª	4	Delineante 2ª Analista Laboratorio	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 1ª Oficio Conductor Vehículos Mayor De 7.500 Kg. Dosificador Planta Hormigones Conductor Camión Hormigonera Gruista Torre Operador de Grúa Móvil Carretillero Mayor De 15.000 Kg. Gruista De Piezas Especiales
IX	Auxiliar administrativo Ayudante topográfico Auxiliar de organización Vendedores Conserje Oficial de 2ª de oficio	5		Auxiliar Administrativo Dependiente Conserje	Oficial 2ª Oficio Maquinista Conductor Camión Hasta 7.500 Kg. Mezclador de Hormigones Carretillero Operador Puente Grúa Conductor de Palas Palista De Hormigón
X	Auxiliar de laboratorio Vigilante Almacenero Enfermero Cobrador Guarda jurado Ayudantes de oficio Especialistas de 1ª	6	Auxiliar Laboratorio	Vigilante	Oficial 3ª Oficio Especialista Conductor Furgoneta Hasta 3.500 Kg. Moldeador Manual Operario De Máquina Sencilla
XI	Especialistas de 2ª Peón especializado	7	Laborante de Hormigones	Portero	Peón Especialista Ayudante de Máquina
XII	Peón ordinario Limpiador/a	8			Peón Personal de Limpieza
XIII	Botones y pinches de 16 a 18 años				

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2021 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Tabla retribuciones mensuales derivados del cemento 2021

NIVELES	GRUPOS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL EUROS	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	VACACIONES (1)	TOTAL ANUAL EUROS
II	1	1.668,03	222,76	133,41	2.024,19	1.946,80	1.946,80	2.082,30	28.241,99
III, IV y V	2	1.446,89	195,86	133,41	1.776,16	1.713,68	1.713,68	1.825,87	24.790,96
VI y VII	3	1.225,77	170,03	133,41	1.529,21	1.477,83	1.477,83	1.565,63	21.342,64
VIII	4	1.158,36	156,35	133,41	1.448,11	1.408,55	1.408,55	1.545,54	20.291,90
IX	5	1.109,90	153,33	133,41	1.396,64	1.358,65	1.358,65	1.453,36	19.533,64
X	6	1.090,95	152,93	133,41	1.377,29	1.340,88	1.340,88	1.426,25	19.258,15
XI	7	1.073,87	150,51	133,41	1.357,78	1.313,23	1.313,23	1.440,09	19.002,16
XII	8	1.048,71	149,71	133,41	1.331,82	1.303,17	1.303,17	1.396,45	18.652,86

MEDIA DIETA: 13,05 EUROS

DIETA COMPLETA: 49,82 EUROS

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2022 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Tabla Retribuciones mensuales derivados del cemento 2022

NIVELES	GRUPOS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL EUROS	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	VACACIONES (1)	TOTAL ANUAL EUROS	INCREMENTO ADICIONAL NO CONSOLIDABLE
II	1	1.713,90	228,88	137,07	2.079,86	2.000,34	2.000,34	2.139,56	29.018,65	141,21
III, IV y V	2	1.486,68	201,25	137,07	1.825,00	1.760,81	1.760,81	1.876,08	25.472,71	123,95
VI y VII	3	1.259,48	174,71	137,07	1.571,27	1.518,47	1.518,47	1.608,68	21.929,57	106,71
VIII	4	1.190,22	160,65	137,07	1.487,94	1.447,28	1.447,28	1.588,05	20.849,93	101,46
IX	5	1.140,43	157,54	137,07	1.435,04	1.396,01	1.396,01	1.493,32	20.070,82	97,67
X	6	1.120,95	157,13	137,07	1.415,16	1.377,76	1.377,76	1.465,47	19.787,75	96,29
XI	7	1.103,40	154,65	137,07	1.395,12	1.349,34	1.349,34	1.479,69	19.524,72	95,01
XII	8	1.077,55	153,82	137,07	1.368,45	1.339,01	1.339,01	1.434,85	19.165,82	93,26

MEDIA DIETA: 13,58 EUROS

DIETA COMPLETA: 51,44 EUROS

TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2023 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Tabla Retribuciones mensuales derivados del cemento 2023

NIVELES	GRUPOS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CONVENIO	COMPLEMENTO NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL EUROS	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	VACACIONES (1)	TOTAL ANUAL EUROS
II	1	1.756,74	234,61	140,50	2.131,85	2.050,35	2.050,35	2.193,05	29.744,12
III, IV y V	2	1.523,85	206,28	140,50	1.870,63	1.804,83	1.804,83	1.922,98	26.109,53
VI y VII	3	1.290,97	179,08	140,50	1.610,55	1.556,43	1.556,43	1.648,90	22.477,81
VIII	4	1.219,97	164,66	140,50	1.525,14	1.483,47	1.483,47	1.627,75	21.371,18
IX	5	1.168,94	161,48	140,50	1.470,92	1.430,91	1.430,91	1.530,66	20.572,59
X	6	1.148,98	161,06	140,50	1.450,54	1.412,20	1.412,20	1.502,10	20.282,44
XI	7	1.130,98	158,52	140,50	1.430,00	1.383,08	1.383,08	1.516,68	20.012,84
XII	8	1.104,49	157,67	140,50	1.402,66	1.372,48	1.372,48	1.470,73	19.644,96

TABLA DE RETRIBUCIONES MESUALES DERIVADOS DEL CEMENTO - AÑO 2024 PROVISIONALES

	II	III, IV, y V	VI y VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario base	1.796,27	1.558,13	1.320,01	1.247,42	1.195,24	1.174,83	1.156,43	1.129,34
Complemento de convenio	239,88	210,92	183,11	168,37	165,11	164,68	162,08	161,21
Complemento no salarial	143,66	143,66	143,66	143,66	143,66	143,66	143,66	143,66
Total Mes	2.179,82	1.912,71	1.646,79	1.559,45	1.504,01	1.483,18	1.462,17	1.434,22
Paga verano	2.096,48	2.096,48	1.599,20	1.524,23	1.470,23	1.451,00	1.421,08	1.410,19
Paga Navidad	2.096,48	1.854,42	1.599,20	1.524,23	1.470,23	1.451,00	1.421,08	1.410,19
Vacaciones	2.253,31	1.975,82	1.694,21	1.672,47	1.572,72	1.543,38	1.558,36	1.511,13
TOTAL ANUAL	30.424,33	26.966,57	23.007,28	21.874,92	21.057,30	20.760,32	20.484,42	20.107,95
Horas extras día lab.	22,89	20,08	17,29	16,45	15,83	15,60	15,40	15,12
Dieta completa	53,91	53,91	53,91	53,91	53,91	53,91	53,91	53,91
Media dieta	14,12	14,12	14,12	14,12	14,12	14,12	14,12	14,12

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

II	Titulados Superiores y Directores Técnicos
III-IV-V	Titulados Medios, Jefes Departamento, Encargado General
VI-VII	Delineante 1º, Of. Admto. 1º, Técnicos Departamento, Comerciales
VIII	Delineante 2º, Of. Admto. 2º, Analista Laboratorio
IX	Aux. Admto., Dependiente, Conserje
X	Vigilante, Auxiliar Laboratorio
XI	Portero, Laborante Homígones

ANEXO II

RETRIBUCIONES DIARIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2021
(Semana laboral de lunes a viernes)

NIVELES / GRUPOS							
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	VI y VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	335	40,25	38,04	36,44	35,82	35,26	34,44
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217	8,62	7,93	7,77	7,75	7,63	7,59
	218	8,58	7,88	7,74	7,72	7,60	7,56
	219	8,54	7,85	7,70	7,68	7,56	7,52
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217	6,76	6,76	6,76	6,76	6,76	6,76
	218	6,73	6,73	6,73	6,73	6,73	6,73
	219	6,70	6,70	6,70	6,70	6,70	6,70

MEDIA DIETA: 13,05 EUROS

DIETA COMPLETA: 49,82 EUROS

RETRIBUCIONES DIARIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2022
(Semana laboral de lunes a viernes)

PARTE 1 DE 2

NIVELES / GRUPOS							
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	VI y VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	335	41,36	39,08	37,45	36,81	36,23	35,38
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217	8,86	8,14	7,99	7,97	7,84	7,80
	218	8,81	8,10	7,95	7,93	7,81	7,77
	219	8,77	8,07	7,91	7,89	7,77	7,72
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217	6,95	6,95	6,95	6,95	6,95	6,95
	218	6,92	6,92	6,92	6,92	6,92	6,92
	219	6,89	6,89	6,89	6,89	6,89	6,89

MEDIA DIETA: 13,58 EUROS

DIETA COMPLETA: 51,44 EUROS

PARTE 2 DE 2 – INCREMENTO ADICIONAL NO CONSOLIDABLE

NIVELES / GRUPOS							
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	VI y VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	335	0,43	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217	0,43	0,40	0,39	0,39	0,38	0,38
	218	0,43	0,39	0,39	0,39	0,38	0,38
	219	0,43	0,39	0,39	0,38	0,38	0,38
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
	218	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35
	219	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34	0,34

MEDIA DIETA: 13,58 EUROS

DIETA COMPLETA: 51,44 EUROS

RETRIBUCIONES DIARIAS DEFINITIVAS DEL AÑO 2023
(Semana laboral de lunes a viernes)

NIVELES / GRUPOS							
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	VI y VII	VIII	IX	X	XI	XII
		3	4	5	6	7	8
SALARIO BASE	335	42,39	40,06	38,38	37,73	37,14	36,27
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217	9,08	8,35	8,19	8,16	8,04	7,99
	218	9,03	8,30	8,15	8,13	8,00	7,96
	219	8,99	8,27	8,11	8,09	7,96	7,92
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217	7,12	7,12	7,12	7,12	7,12	7,12
	218	7,09	7,09	7,09	7,09	7,09	7,09
	219	7,06	7,06	7,06	7,06	7,06	7,06

MEDIA DIETA: 13,58 EUROS

DIETA COMPLETA: 51,44 EUROS

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS DERIVADOS DEL CEMENTO - AÑO 2024 PROVISIONALES

NIVELES / GRUPOS							
		VI y VII	VIII	IX	X	XI	XII
SALARIO BASE	335	43,56	41,16	39,43	38,76	38,16	37,27
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217	9,33	8,58	8,41	8,39	8,26	8,21
	218	9,28	8,53	8,38	8,35	8,22	8,18
	219	9,24	8,49	8,33	8,31	8,18	8,14
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217	7,32	7,32	7,32	7,32	7,32	7,32
	218	7,28	7,28	7,28	7,28	7,28	7,28
	219	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25
PAGA VERANO		1.599,20	1.524,23	1.470,23	1.451,00	1.421,08	1.410,19
PAGA NAVIDAD		1.599,20	1.524,23	1.470,23	1.451,00	1.421,08	1.410,19
VACIONES		1.694,21	1.672,47	1.572,72	1.543,38	1.558,36	1.511,13
TOTAL ANUAL	(217)	23.095,25	21.960,38	21.135,05	20.837,80	20.561,75	20.186,10

- VI-VII Jefe Encargado Sección, Jefe Taller, Jefe Planta Hormigones.
- VIII Oficial 1º Oficio, Dosificador, Conductor Hormigonera, Gruistas.
- IX Oficial 2º Oficio, Maquinista, Mezclador Hormigones, Carretillero, Conductor de Palas.
- X Oficial 3º Oficio, Especialista, Moldeador manual, Operario maquina sencilla.
- XI Peón Especialista, Ayudante de Maquina.
- XII Peón Ordinario, Personal de limpieza.

CONVENIO COLECTIVO
DERIVADOS DEL CEMENTO
COMUNIDAD DE MADRID

ANEXO III – CALENDARIOS

CALENDARIO PROVISIONAL LABORAL TIPO DE 2021
Aplicable en las Empresas que NO opten por su propio calendario

ENERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAYO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DICIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FIESTAS NACIONALES

FIESTAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

FIESTAS LOCALES DE MADRID CAPITAL (2)

1 de Enero: Año nuevo
6 de Enero: Día de Reyes
2 de Abril: Viernes Santo
1 de Mayo: Día del Trabajo
12 de Octubre: Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre: Día de Todos los Santos
6 de Diciembre: Día de la Constitución
8 de Diciembre: La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre: Navidad

14 de Mayo: No laborable no recuperable
15 de Mayo: San Isidro Labrador
9 de Noviembre: La Almudena

19 de Marzo: San José
1 de Abril: Jueves Santo
3 de Mayo: Traslado Día de la Comunidad

NO LABORABLE POR CONVENIO (1)

4 y 5 de Enero, 5 de Abril, 11 de Octubre,
8 de Noviembre, 7, 23, 24, 30 y 31 de Diciem.

CONVENIO COLECTIVO
DERIVADOS DEL CEMENTO
COMUNIDAD DE MADRID

PROPUESTA CALENDARIO LABORAL TIPO DE 2022
Aplicable en las Empresas que NO opten por su propio calendario

ENERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FIESTAS NACIONALES

1 de Enero	Año nuevo
6 de Enero	Día de Reyes
15 de Abril	Viernes Santo
25 de Julio	Día de Santiago
15 de Agosto	Día de la Asunción
12 de Octubre	Día de la Hispanidad
1 de Noviembre	Día de todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	Día de la Inmaculada
26 de Diciembre	Traslado Navidad

FIESTAS COMUNIDAD MADRID

14 de Abril	Jueves Santo
2 de Mayo	Día de la Comunidad

NO LABORABLE POR CONVENIO (1)

7 de Enero, 25 y 28 de Febrero, 18 de Abril, 17 de Mayo, 31 de Octubre, 23 y 30 de Diciembre

FIESTAS LOCALES MADRID CAPITAL (2)

16 de Mayo	Traslado San Isidro
9 de Noviembre	Día de la Almudena

Cuadre horario 239 Días – 22 Días de vacaciones = 217 Días. 217 x 8 horas diarias = 1.736 horas anuales

Notas Cuadre Horario:

(1) No perderán su carácter laboral para futuros convenios y, previo pacto entre empresa y trabajadores, podrán ser sustituidos por cualquier otro día.

(2) Las dos fiestas patronales y el día anterior o posterior, por este orden, a una de ellas serán señaladas en cada municipio. (En Madrid capital el 16 de Mayo, y el 9 de de Noviembre).

**CONVENIO COLECTIVO
DERIVADOS DEL CEMENTO
COMUNIDAD DE MADRID**

CALENDARIO LABORAL TIPO DE 2023
Aplicable en las Empresas que NO opten por su propio calendario

ENERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FEBRERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

MARZO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

ABRIL						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

MAYO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JUNIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

JULIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

AGOSTO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

SEPTIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

OCTUBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

NOVIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

DICIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FIESTAS NACIONALES

6 de Enero
7 de Abril
1 de Mayo
15 de Agosto
12 de Octubre
1 de Noviembre
6 de Diciembre
8 de Diciembre
25 de Diciembre

Día de Reyes
Viernes Santo
Día de los trabajadores
Día de la Asunción
Día de la Hispanidad
Día de todos los Santos
Día de la Constitución
Día de la Inmaculada
Navidad

FIESTAS COMUNIDAD MADRID

20 de Marzo
6 de Abril
2 de Mayo

San Jose
Jueves Santo
Día de la Comunidad

NO LABORABLE POR CONVENIO (1)

2 de Enero, 10 de Abril,
14 de Agosto, 13 de Octubre, 7 y 26 de Diciembre

FIESTAS LOCALES MADRID CAPITAL (2)

15 de Mayo
9 de Noviembre

San Isidro
Día de la Almudena

NO LAB. / NO RECUP

16 de Mayo

Cuadre horario: 239 Días – 22 Días de vacaciones (176 horas) = 217 Días. 217 x 8 horas diarias = 1.736 horas anuales

Notas:

- (1). No perderán su carácter laboral para futuros convenios y, previo pacto entre empresa y trabajadores, podrán ser sustituidos por cualquier otro día.
(2). Las dos fiestas patronales y el día anterior o posterior, por este orden, a una de ellas serán señaladas en cada municipio. (En Madrid capital el **15 de Mayo**, y el **9 de Noviembre**).

CONVENIO COLECTIVO
DERIVADOS DEL CEMENTO
COMUNIDAD DE MADRID

CALENDARIO LABORAL TIPO DE 2024
Aplicable en las Empresas que NO opten por su propio calendario

ENERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FEBRERO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

MARZO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ABRIL						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

MAYO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUNIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JULIO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AGOSTO						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OCTUBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE						
Lu	Ma	Mí	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FIESTAS NACIONALES

1 de enero	Año nuevo
6 de enero	Día de Reyes
29 de marzo	Viernes Santo
1 de mayo	Día de los trabajadores
15 de agosto	Día de la Asunción
12 de octubre	Día de la Hispanidad
1 de noviembre	Día de todos los Santos
6 de diciembre	Día de la Constitución
8 de diciembre	Día de la Inmaculada
25 de diciembre	Navidad

FIESTAS COMUNIDAD MADRID

28 de marzo	Jueves Santo
2 de mayo	Día de la Comunidad
25 julio	Santiago Apostol
NO LABORABLE POR CONVENIO (1)	
5 enero, 23 febrero, 1 de abril, 3 y 13 de mayo, 26 de julio, 16 agosto, 23, 24, 30 y 31 de diciembre	

FIESTAS LOCALES MADRID CAPITAL (2)

15 de mayo	San Isidro
9 de noviembre	Día de la Almudena
NO LAB. / NO RECUP	
14 de mayo	

Cuadre horario: 239 Días – 22 Días de vacaciones = 217 Días. 217 x 8 horas diarias = 1.736 horas anuales

Notas:

- (1) No perderán su carácter laboral para futuros convenios y, previo pacto entre empresa y trabajadores, podrán ser sustituidos por cualquier otro día.
(2) Las dos fiestas patronales y el día anterior o posterior, por este orden, a una de ellas serán señaladas en cada municipio. (En Madrid capital el 15 de mayo, y el 9 de noviembre y el 14 de mayo NLNR).

(03/7.187/24)

