

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/13407 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cimsa Cementos España, SAU.*
Código: 46102231012025.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa del CIMSA Cementos España SAU.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 30 de julio de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No obstante, se hacen las siguientes consideraciones al texto del convenio:

- 'Debe tenerse en cuenta que, conforme al último párrafo del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, a través de la negociación colectiva se establecerán protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

- Sería conveniente que se sustituyera la referencia al VI Acuerdo por el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana vigente en la actualidad.

Contra la presente resolución que no es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, ante el Ilmo. Sr. director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

València, 31 de octubre de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



III CONVENIO COLECTIVO CIMSA CEMENTOS ESPAÑA S.A.U.

(Código de Convenio 46101871012022)

(Actividad de fabricación y venta de cemento)

CAPITULO PRIMERO Sección primera. Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que lo conciertyan

El presente Convenio colectivo se concierta entre la representación social de la Empresa, constituida en comisión negociadora por representación de las secciones sindicales de empresa UGT-FICA y CCOO-HABITAT que representan al centro de trabajo de la fábrica Cimsa Cementos España S.A.U. ubicada en Buñol (Valencia) y la Dirección de Cimsa Cementos España S.A.U. (en adelante Empresa).

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

Artículo 2. Naturaleza jurídica.

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

Artículo 3. Ámbito material.

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

En las materias que no resultan reguladas por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector del cemento, en tanto esté vigente, y en lo no regulado por éste, se estará dentro a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Fábrica Cimsa Cementos España, S.A.U. ubicado en Carretera Nacional Madrid-Valencia km 307 Buñol (Valencia), dedicado a la fabricación y venta de cemento y clínker.

El Convenio obliga a la Empresa y a sus trabajadores a regirse por el Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector del cemento y otras disposiciones de carácter general no especificadas en este convenio.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo se aplicará en el centro de trabajo incluido en su ámbito funcional, ubicado en territorio español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Ámbito personal.

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio los trabajadores de la empresa del centro relacionado en el artículo cuatro.

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

Artículo 7. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo extenderá su vigencia desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

No obstante, las nuevas condiciones económicas, con carácter general, se aplicarán con efectos retroactivos al 1 de enero de 2025.

Artículo 8. Denuncia.

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

La constitución de la Comisión negociadora se produce en el plazo máximo de un mes a partir del término de la vigencia del Convenio colectivo en el presente convenio.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

El contenido de este convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad, por lo que cualquier sentencia firme, resolución o acuerdo vinculante que modifique obligatoriamente parte o la totalidad de su contenido dará lugar a la renegociación del mismo, obligándose las partes a reunirse en el plazo de tres meses a partir de la fecha de su conocimiento, para resolver la situación.

Sección segunda. Comisión Paritaria

Artículo 10. Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia.

Se constituye una Comisión Mixta y Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio (Comisión Mixta) integrada por cuatro miembros, dos por cada sección sindical, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, y en su momento, designe por unanimidad. Igualmente se designará un secretario de entre sus componentes. La empresa asimismo tendrá su representación.

Para la comisión mixta se considere válidamente constituida será necesaria la presencia de la totalidad de cada una de las dos partes que la componen. Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán en todo caso por unanimidad, y, aquellos que interpretan este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde en la primera reunión que se celebre.

Artículo 11. Funciones, procedimientos y plazos de la Comisión Mixta.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- La interpretación de las cláusulas de este convenio
- La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado

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

Cuántas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica de este Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Mixta adoptarán la forma escrita, y su contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto

Razones y fundamentos que entienda le asisten al ponente.

Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

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

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

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

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

Artículo 12. Comisión de Seguimiento.

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

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

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

Sección tercera. Sistema no judicial de solución de conflictos

Artículo 13. Adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).

Las partes firmantes se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana), en cada momento vigente.

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio para la resolución de conflictos cuando éste se inste por alguna de los sujetos legitimados.

CAPITULO SEGUNDO

Condiciones de prestación del trabajo

Sección primera. Clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación profesional: Criterios generales.

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

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

3.-Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñan durante mayor tiempo.

4.-Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo serán adscritos a un determinado grupo profesional, que definirá su posición en el esquema organizativo de la empresa.

5.-Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según criterios determinados por el Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Los mencionados factores son los siguientes:

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

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

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

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

Mando: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas.

La capacidad de interrelación.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que ejerce mando.

Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

Artículo 15. Clasificación profesional: Grupos profesionales.

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

Grupos profesionales
GRUPO A
GRUPO 1
GRUPO 2
GRUPO 3
GRUPO 4
GRUPO 5
GRUPO 6

Grupo profesional A:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación, tomando decisiones o participando en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Tareas: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y genérico, las actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Dirección de la compañía.
2. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
3. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
4. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, etc.

Aplicación: Este grupo comprende, a título orientativo, la siguiente distribución por niveles:

Directores Generales.

Directores.

Gerentes

Abogados.

Jefe de línea/Jefe de mantenimiento mecánico o eléctrico, Ingeniero de Procesos, dependientes de los Gerentes de planta.

Ejecutivos

Grupo profesional 1:

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

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

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

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

Jefe de Área/Sección/Departamento/Línea/Servicio.

Jefe de Turno.

Jefe de Medio Ambiente/Calidad/Laboratorio.

Jefe de PRL.

Jefe Administrativo.

Técnicos de mantenimiento preventivo (oficina de planificación).

Jefes de Tráfico.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad alta y directa en base a su formación titulados medios o mandos con conocimientos equivalentes, equiparados por la Empresa.

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

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

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

Encargado Laboratorio. Encargado

Cantera.

Encargado Sala Control

Grupo profesional 3:

Criterios generales: Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de éstos, encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

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

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

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

Jefe de Equipo/Encargado/Supervisor/Maestro/Jefe de Ventas.

Delineante Proyectista.

Analista Supervisor.

Maestro Taller.

Técnico Especialista.

Especialista.

Grupo profesional 4:

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

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

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

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

Oficial 1.^a

Oficial 1.^a (Operador).

Operador de Sala.

Operador 1.^a

Analista 1.^a

Basculista 1.^a

Delineante 1.^a

Administración Mantenimiento 1.^a

Analista Procesos.

Agente Comercial.

Técnico Titulado.

Inspector de la oficina de Planificación.

Grupo profesional 5:

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

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

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

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

Oficial 2.^a

Analista 2.^a

Operador 2.^a (Envase/Ensacador/Trituración/Carretillero/Almacén/Producción).

Basculista 2.

Delineante 2.^a

Administración Mantenimiento 2.^a

Palista.

Analista de Procesos.

Soporte Administrativo Prevención.

Secretario/a.

Grupo profesional 6:

Criterios generales: Estarían incluidos este grupo profesional, aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación, igualmente quedarán comprendidos en este grupo, las nuevas incorporaciones sin experiencia ni antigüedad previa en la compañía.

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

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

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

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

Oficial 3.^a

Operador 3.^a

Auxiliar Administrativo.

Ayudante.

Ayudante Auxiliar.

Conductor.

Limpiador.

Grupo 6.1.

Dentro de este grupo quedarán incluidas aquellas personas trabajadoras que se incorporen a la empresa sin experiencia previa para el puesto de trabajo que tengan que desarrollar, con independencia del grupo profesional en el que se pudieran encontrar y siempre que no ocupen ya un puesto dentro del organigrama de la compañía. La permanencia máxima en este grupo 6.1 será de 1 año y la retribución salarial viene fijada en la tabla anexa donde se refleja el salario base anual.

Artículo 15 bis. Actualización de funciones y tareas.

Las partes se comprometen a revisar y actualizar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, de todos los grupos profesionales detallados en el artículo 15, con el fin de establecer una relación aproximada de las funciones a realizar en cada uno de ellos. La relación resultante se anexará a este convenio.

Artículo 16. Promoción interna.

La empresa fomentará la promoción interna para cubrir las vacantes existentes.

Para ello, la empresa publicará los requisitos solicitados y el plazo de presentación de candidaturas.

Las candidaturas presentadas fuera del plazo estipulado, y las que no cumplan con los requisitos mínimos exigidos, serán descartadas.

La empresa comunicará a los empleados descartados los motivos pertinentes. Se dará traslado al Comité de Empresa para su información.

La empresa publicará el sistema de evaluación de los candidatos, pudiendo hacer pruebas escritas y/o prácticas para realizar una correcta evaluación de cada candidatura.

El Comité de Empresa será informado previamente, pudiendo designar éste a unos de sus miembros para estar presente durante la realización de las citadas pruebas.

En el caso de que dicha promoción deje a su vez otra vacante se producirá una nueva convocatoria para cubrir dicha vacante.

En caso de que no existan candidatos que cumplan con los requisitos solicitados, la empresa procederá a cubrir la vacante atendiendo a criterios organizativos y productivos. En estos supuestos, se comunicará formalmente al Comité de Empresa.

En las convocatorias en las que los candidatos obtengan la misma puntuación, se promocionará al candidato que tenga más antigüedad (o el que decidan conjuntamente empresa y comité de empresa).

Las promociones a puestos de mando o jefatura serán ocupadas principalmente por personal de la empresa, siempre y cuando cumplan con los requisitos solicitados.

En caso de que no se cubra una vacante con personal interno, ya sea por no cumplir con los requisitos establecidos o por falta de candidatos, la empresa podrá realizar una selección de candidatos externos a la compañía.

La empresa se compromete a informar al Comité de empresa acerca de los candidatos externos participantes en los procesos de selección, omitiendo la información de carácter personal y la que se considere dentro de la normativa de protección de datos personales.

Sección segunda. Percepciones económicas

Artículo 17. Percepciones económicas: criterios generales.

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

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

Artículo 18. Conceptos retributivos.

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

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

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

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

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

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

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

Se acuerdan los siguientes complementos salariales:

- * Compensación de prestación de trabajo nocturno (plus de nocturnidad): Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.
- * Compensación de trabajo en domingos (plus de domingos): Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.
- * Compensación de trabajo en festivos (plus de festivos): Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.
- * Compensación por trabajo en sábado: Dado su carácter (compensación de actividad), no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.
- * Plus de vacaciones: Se establece un plus de vacaciones (o plus promedio vacaciones) para todo el personal de Convenio, a excepción del personal con otro régimen de percepciones económicas del artículo 31, que retribuye, mes a mes, los pluses devengados y no abonados, en período vacacional.

* Complemento «ad personam» y nuevo «ad personam»: El complemento “ad personam” es un complemento de carácter personal y para las personas trabajadoras afectadas según se define en el artículo 24 y en cuanto al concepto nuevo «ad personam» el cual fue implantado en el artículo 24 del I Convenio Colectivo de Cimsa CEMENTOS ESPAÑA S.A publicado en el BOP en fecha 19 de mayo de 2022, desaparece al haber quedado integrado dentro del complemento de grupo según lo establecido en el artículo 25 del II Convenio Colectivo de Cimsa CEMENTOS ESPAÑA S.A con nº 46101871012022 publicado en el BOP en fecha 28 de septiembre de 2023

* Complemento de grupo: Asociado a cada grupo profesional y devengado según el periodo de tiempo en cada grupo establecido en el artículo 25.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

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

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

Artículo 20. Plus de domingos.

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

Artículo 21. Plus festivo.

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

Adicionalmente, el personal que trabaje durante la mañana o la tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero, y las noches del 24 y 31 de diciembre percibirá un bono lineal en los importes que se recogen en la tabla anexa.

Artículo 22. Plus de sábados.

Todo el personal, a excepción de aquellos que tengan condiciones particulares acordadas con la empresa, que trabaje en día sábado percibirá un plus en los importes que se recogen en tabla anexa. Se percibirá el plus de sábado si el comienzo del trabajo se produce en dicho día.

Artículo 23. Plus de vacaciones.

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

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

Artículo 24. Complemento «ad personam» y Nuevo «ad personam»

Por lo que se refiere al nuevo “ad personam”, con efectos del día 01 de enero de 2024, el mismo quedó sin efecto, debido a que, este pasó a formar parte del complemento de grupo regulado en el artículo 25 del II Convenio Colectivo de CIMSA CEMENTOS ESPAÑA S.A con nº 46101871012022 publicado en el BOP en fecha 28 de septiembre de 2023

En cuanto al complemento Ad Personam, el mismo, mantiene sus condiciones de conformidad con el artículo 24 del II Convenio Colectivo de CIMSA CEMENTOS ESPAÑA S.A con nº 46101871012022 publicado en el BOP en fecha 28 de septiembre de 2023.

Artículo 25. Complemento de grupo.

Con respecto al complemento de grupo se hace remisión expresa, en todo lo relacionado con su naturaleza, implantación, finalidad con la cual fue creado el mismo y condiciones de cálculo, a lo establecido en el artículo 25 del II Convenio Colectivo de CIMSA CEMENTOS ESPAÑA S.A con nº 46101871012022 publicado en el BOP en fecha 28 de septiembre de 2023.

- a) Las nuevas incorporaciones comenzarán a devengar el complemento de grupo a partir del primer año de antigüedad en la compañía hasta completar los 10 años máximos de periodo de referencia.

- b) Para el caso de promoción de algún trabajador a un grupo profesión superior, respecto del periodo máximo de los 10 años establecido, ya se tendrá en cuenta los años que hubieran transcurridos desde el año 2024 fecha de implantación del complemento de grupo, hasta el año en el que se produzca la promoción.

Artículo 26. Incrementos del salario base de grupo, Ad personam, pluses y complemento de grupo.

1. El salario base de los grupos profesionales 1 al 6 será incrementado en el importe del 3,3% para el año 2025. Para los años 2026 y 2027 este concepto se verá con el IPC Real del año anterior + el 1% respectivamente.



Con respecto al complemento de grupo, para el año 2025 tendrá un incremento del 3% y para los años 2026 y 2027 este concepto se verá incrementado con el IPC Real del año anterior + el 1% respectivamente.

2. Con respecto a este apartado, se hace remisión expresa a lo pactado en el artículo 26.2 del II Convenio Colectivo de CIMSA CEMENTOS ESPAÑA S.A con nº 46101871012022 publicado en el BOP en fecha 28 de septiembre de 2023.

3. Los importes de las pagas lineales que se integran dentro del salario base de los grupos profesionales serán los siguientes y se devengará por períodos anuales. Dichas pagas serán abonadas junto a las nóminas mensuales de los meses que se detallan a continuación, y se muestran ya incorporada a las tablas salariales según anexo.

Durante la vigencia del presente Convenio (años 2025-2027) los meses del percibo de estas pagas serán:

2025:

Febrero.....	1.240 euros
Mayo.....	1.240 euros
Agosto.....	1.240 euros
Noviembre.....	1.240 euros

Las partes acuerdan que para los años 2026 y 2027 el incremento establecido en el apartado 26.1 se aplicará al valor de cada una de estas pagas.

4. En turno rotativo, los Pluses de Nocturnidad, Sábados y Domingos serán incrementados en 3,8% por hora para el año 2025. Para los años 2026 y 2027 estos conceptos se verán incrementados con el IPC Real del año anterior + el 1% respectivamente.
5. El Plus de Festivo será incrementado en 4 € por hora para el año 2025. Para los años 2026 y 2027 este plus también se verá incrementado en 4€/hora cada año.
6. Los incrementos salariales pactados en este convenio tendrán efectos retroactivos desde 1 de enero de 2025 y se abonarán en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del presente acuerdo.

Con respecto a los años 2026 y 2027, una vez haya sido publicado el IPC real de cada año precedente, se procederá a realizar la revisión salarial, para la cual, la empresa tendrá un plazo máximo de un mes desde la fecha de publicación oficial, para proceder a la actualización.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Aparte de las 12 remuneraciones de carácter ordinario, y las pagas establecidas en el artículo 24.3, existirán como hasta la fecha, las dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral, de forma que el salario base total devengado en cómputo anual coincida con el salario de tablas según anexo. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán de forma prorrataedada junto con las doce remuneraciones de carácter ordinario.

Artículo 28. Liquidación y pago del salario.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por la persona trabajadora, debidamente especificados.

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

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

Artículo 29. Plan de pensiones.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán las aportaciones de la Empresa en el 3,00% y la aportación de los partícipes en el 1,50%. La aportación total será de 4,50% del Salario Regulador definido en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Cimsa Cementos España, S.A.U.

Entre el 1 de octubre y mediados de diciembre de cada año se abrirá un periodo durante el que el Partícipe podrá optar a un seguro médico, con pago a cargo de la empresa del 50% de las primas a cargo del mismo, por el aseguramiento del Partícipe, su cónyuge o pareja de hecho, o, alternativamente, el 100% de las primas a cargo de la empresa por el aseguramiento del Partícipe, con la correspondiente reducción de la Aportación Ordinaria del Promotor al 1,75%, todo ello con efectos 1 de enero del año siguiente y con el compromiso de mantener la opción del seguro médico por un periodo mínimo de 3 años.

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

Los trabajadores que opten por este Seguro Médico, en sustitución de las aportaciones al Plan de Pensiones, tendrán que solicitarlo a la empresa por escrito, dejando sin efecto la adhesión al Seguro Médico incluido en el artículo 31. En este caso, la empresa compensará en las aportaciones mensuales el importe del seguro médico del artículo 31 como aportaciones del promotor.

La permanencia mínima obligatoria en este seguro será anual.

Este Seguro es compatible con el Seguro Médico indicado en artículo 31, siendo a opción del empleado la elección entre ambos.

La participación en el plan de pensiones es de carácter voluntario

Artículo 30. Seguros de vida y accidentes.

La empresa suscribirá para los trabajadores afectados por este Convenio pólizas de seguro que cubran las contingencias y por los capitales que a continuación se detallan.

Ramo	Coberturas	Cuantías
Vida	Fallecimiento por cualquier causa	24.000 €
	Fallecimiento por accidente	-
	Fallecimiento por accidente de circulación	-
	Invalidez Permanente Total por cualquier causa	24.000 €
	Invalidez Permanente Absoluta por cualquier causa	24.000 €
	Gran Invalidez por cualquier causa	24.000 €
Accidentes	Fallecimiento por accidente (24h)	43.000 €
	Fallecimiento por accidente de trabajo o Enfermedad Profesional (Incluido Infarto)	87.000 €
	Invalidez Permanente Total por accidente (24h)	23.000 €
	Invalidez Permanente Total por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	48.000 €
	Invalidez Permanente Absoluta por Accidente (24h)	43.000 €
	Invalidez Permanente Absoluta por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	87.000 €
	Invalidez Permanente Parcial por accidente (24h)	48.000 €

Artículo 31. Seguro Médico (seguro de salud)

La empresa concertará un seguro médico privado para el colectivo afectado por este convenio, con la posibilidad de incorporar a familiares siendo en este caso el coste a cargo de cada empleado que así lo decida, mediante deducción en su nómina.

Los empleados, que por acuerdo individual con la empresa ya disfrutaban de este beneficio, mantendrán dicha condición en los términos pactados previamente al establecimiento de este artículo.

Artículo 32. Complemento de incapacidad temporal.

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

Artículo 33. Gastos de desplazamiento. Dietas y kilometrajes.

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

Comida: 16,45 euros.
Cena: 22,62 euros.
Desayuno: 6,17 euros.
Día completo: 46,26 euros.

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

Cuando la persona trabajadora utilice su vehículo particular para desplazamientos desde el centro de trabajo, por razones de servicio se percibirán los siguientes importes, por kilómetro recorrido al servicio de la empresa: Importe km: 0,36 euros.

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

Para los años 2026 y 2027 se acuerda que estos conceptos se verán incrementados de acuerdo con el IPC Real del año anterior + el 1% respectivamente.

Artículo 34. Ayuda de estudios.

Las personas trabajadoras que tengan hijos y que cursen estudios de educación infantil, primaria, secundaria, ciclos formativos, bachillerato o estudios universitarios y que convivan en la unidad familiar y no obtengan remuneración, recibirán una ayuda anual única en la cantidad fijada a continuación. Estas ayudas se percibirán, de una sola vez, y preferiblemente en el mes de octubre, tras la realización de la matrícula.

Será obligatorio presentar, junto con el modelo de solicitud facilitado por la empresa, copia de la matrícula o certificado emitido por el centro escolar donde se acredite la matriculación. Igualmente, y para los estudios a partir de la ESO, será requisito indispensable haber pasado al siguiente curso escolar, para tener derecho a esta ayuda.

Y en el supuesto de los estudios universitarios se abonará por un máximo de 5 años.

Los importes brutos anuales serán los siguientes:

Educación Infantil (0 a 6 años)	60€
Educación Primaria (6 a 12 años)	80€
ESO/Bachillerato/FP (a partir de 12 años)	100€
Estudios Universitarios	130€

Artículo 35. Trabajadores con otro régimen de percepciones económicas.

El régimen y las percepciones económicas previstas en esta sección segunda no se le aplicarán a aquella persona trabajadora que haya suscrito con anterioridad a la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, o suscriba con posterioridad a dicha fecha, un contrato de trabajo o un acuerdo individual con la empresa, que tenga en cuenta de manera específica, para la determinación de sus percepciones económicas, la especial responsabilidad, alta cualificación y/o capacitación profesional inherentes al puesto de trabajo que ocupa, o las particularidades de las condiciones de la prestación de servicios a desarrollar.

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

Sección tercera. Tiempo de trabajo y otras mejoras de carácter social.

Artículo 36. Jornada.

1. Se establece la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, en 1.752 horas. Para el caso de que sea aprobada la reducción de jornada que se encuentra en trámite parlamentario, se revisará este punto por la comisión negociadora, para cumplir con la normativa.
2. La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Siempre que la jornada continuada ordinaria exceda de seis horas, se establecerá un descanso quince minutos, computándose como tiempo de trabajo efectivo.
3. La jornada laboral se podrá desarrollar de lunes a domingo, inclusive.
4. La Empresa establecerá, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, antes del día 1 de enero de cada año, el calendario laboral, consignando la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente y la asignación de vacaciones.

5. Tiempo de aseo y relevo:

El tiempo de trabajo efectivo comenzara a computar una vez que la persona trabajadora se encuentre en su zona de trabajo debidamente equipado/a con uniforme y los EPIs pertinentes.

Todo el personal de operación, no administrativos, dispondrá de los últimos 10 minutos de su jornada diaria para aseo personal que se considerarán como tiempo de trabajo

efectivo de tal forma que, antes de finalizar la jornada, la persona trabajadora pueda abandonar su puesto y dirigirse a los vestuarios para aseo y cambio de ropa.

El fichaje en el terminal correspondiente se realizará con uniforme y los EPI's pertinentes.

Se considera tiempo de trabajo efectivo, por cada día de trabajo, 10 minutos diarios, para la realización de un relevo estructurado para el puesto de Jefe de Turno y de 5 minutos para el puesto de Encargado de Sala.

Este tiempo de descanso equivalente a 36,5 horas para el Jefe de Turno y 18,25 para el Jefe de Sala, se podrá acumular a jornadas completas, a disfrutar durante el año en curso antes del 31 de Diciembre y en las fechas que acuerde el Empleado con la Empresa, de forma que se garanticen las necesidades organizativas y productivas del centro.

Ambas partes convienen la posibilidad de pactar en calendario anual adelantar el horario de entrada y salida del personal de tarde, (en sistema de trabajo Mañana y/o Tarde), siempre que queden garantizadas las necesidades organizativas y productivas de la fábrica en todo momento. De esta forma el horario de entrada sería a las 13:50 y el de salida a las 21:40.

Artículo 37. Distribución irregular de la jornada.

La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de cada año de vigencia del presente Convenio, hasta el 10 % de la jornada de trabajo ajustando en su caso lo necesario para cumplir con la jornada máxima en cómputo anual de 1.752 horas para cada trabajador.

La distribución irregular respetará en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal, así como el preaviso previsto en la Ley.

La empresa procederá de la siguiente forma:

- La empresa revisará inicialmente con los trabajadores la posibilidad de prolongar jornada de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente o a través de otras alternativas viables, ajustando así el uso de la distribución irregular solo a los casos puntuales en los que no resulte posible cubrir un puesto necesario operativamente.
- Se dará comunicación por escrito al trabajador en el que se indican las causas que la generan, así como al Comité de Empresa del centro de trabajo.

Dichas causas, serán aquellas relacionadas con las siguientes circunstancias a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio:

- Salidas de ventas extraordinarias o atención a clientes.
- Por disminución de las salidas o ventas previstas.
- Para cubrir vacantes por ausencias imprevistas en fábrica para acopio de materias primas que aseguren suministro de crudo a las líneas de producción.

- Paradas y arranques programados.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

1. Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección, la realización de horas extraordinarias en la empresa tendrá un carácter excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de descanso, que implica, por su propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.
 2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada en el presente Convenio colectivo.
 3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
 4. Las horas extraordinarias podrán compensarse en metálico, en tiempo de descanso o de forma mixta, a elección de la persona trabajadora:
 - Las primeras ochenta horas realizadas o bien mediante descanso equivalente, mixto o compensación económica, a razón de 1:1,75.
 - A partir de dicho límite o bien se descansarán a razón de 1:1,75 o bien se hará una compensación mixta: descanso de una hora y compensación económica de 1,00 horas adicionales.
- Cuando por causas imputables al empresario, dentro del período citado de cuatro meses la persona trabajadora no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán en metálico.
5. La compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será equivalente al valor de 1,75 horas ordinarias (o 1,00 horas ordinarias cuando corresponda por compensación mixta) de acuerdo con el salario base de tablas del anexo.
- En el supuesto de que se optara por su compensación mediante descanso, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Prolongación de la jornada.

1. La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, siendo de prolongación obligada para la persona trabajadora las primeras dos horas y compensándose todas las realizadas por el exceso sobre la jornada ordinaria como horas extraordinarias.
2. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios en un sistema a turnos, vendrá obligado por un máximo de una hora a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada de la persona trabajadora entrante, siempre y cuando previamente haya una notificación/aviso por parte de la persona trabajadora entrante de al menos 15 minutos antes del inicio de la jornada de la imposibilidad de presentarse en su puesto a la hora de

inicio de la prestación laboral, compensándose todas las realizadas por el exceso sobre la jornada ordinaria como horas extraordinarias.

La obligatoriedad de permanecer en el puesto una hora está supeditada a que en el turno rotativo se produzca una única ausencia por letra/turno. En caso contrario, los trabajadores afectados permanecerán en su puesto por el tiempo imprescindible. En cualquier caso, un trabajador de turno permanecerá a solicitud de la empresa en su puesto más de una hora para aquellos casos de fuerza mayor ajenos a la empresa, que puedan poner en riesgo la seguridad de los trabajadores o la integridad de las instalaciones: inundaciones, incendios y otras causas externas que ocasionen problemas de suministro de potencia en fábrica.

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

Artículo 40. Permisos retribuidos.

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

- a) Un día por matrimonio de padres, hermanos, hijos y sobrinos.
- b) Un día por bautizo o comunión de hijos, nietos y sobrinos, siempre que el acto coincida con el día de trabajo.
- c) Visita médica de empleados y familiares (cónyuge, hijos, ascendientes) solo por el tiempo indispensable, siendo obligatorio la presentación del justificante correspondiente.
- d) Para la conciliación familiar del personal que preste sus servicios en turno rotativo se dispondrán de 2 días libres, uno de estos días tendrá carácter recuperable.

La persona trabajadora que quiera acceder al permiso de la letra d), deberá solicitarlo con al menos 15 días naturales de antelación, y estará condicionado a que la solicitud no coincida en fecha y horario con otro trabajador del mismo turno para que queden cubiertas las necesidades organizativas del turno afectado. Cada turno se encargará de gestionar internamente la sustitución del empleado que disfrute el permiso, sin que esto suponga la realización de horas extraordinarias de empleados de otros turnos o secciones de fábrica, salvo que, por necesidades operativas, organizativas y de cualificación profesional sea necesario hacer uso de horas extraordinarias. En este caso, será la empresa la que autorice la realización de estas horas extraordinarias.

Artículo 41. Reducción o adaptación de jornada por motivos familiares y excedencias voluntarias.

Respecto a las reducciones o adaptaciones de jornada por guarda legal u otros motivos familiares, será de aplicación lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, en sus

artículos 34.8 relativo a la jornada y artículos 37.6 y 37.7 que recogen estos derechos y cualquier normativa vinculada a estas situaciones.

Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, siendo que, durante el primer año, se garantizará una reserva del puesto de trabajo, debiendo mediar para su reincorporación un preaviso mínimo de un mes.

Transcurrido el primer año de excedencia voluntaria, solo existirá un derecho al reingreso preferente si existe vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeron en la empresa, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 42.- Contrato de Relevo.

A partir del año 2026, las personas trabajadoras, podrán acogerse al contrato de relevo, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos para el acceso a la misma, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 11/2024 de 23 de diciembre que modificó el apartado 6 de la disposición transitoria 4^a de la Ley General de la Seguridad Social, donde se amplía hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera.

Artículo 43. Préstamos.

Las personas trabajadoras de la empresa podrán solicitar préstamos, todo ello de acuerdo con la normativa española vigente al respecto de esta materia, y con los procedimientos internos de Cimsa Turquía.

Deberá solicitarse por medio de RRHH y requerirá la autorización del Director del área correspondiente y de RRHH Corporativo (Turquía).

Se podrá solicitar hasta un importe máximo equivalente a 3 mensualidades de salario de grupo y se devolverá en doce mensualidades siendo descontado en la nómina de la persona trabajadora.

En caso de que la persona trabajadora deje la compañía antes de la devolución total del importe anticipado se saldrá el importe restante en el finiquito de fin de contrato, y en caso de que no se pueda satisfacer el importe restante por medio del descuento en el finiquito el empleado se comprometerá a hacer un ingreso a la cuenta bancaria de la compañía del importe que falte por liquidar.

Los motivos para solicitar los préstamos son los siguientes:

- Fallecimiento (esposa, hijo/s, madre y padre)
- Matrimonio
- Nacimiento
- Educación (empleado, esposa y/o hijos del empleado)
- Compra vivienda (solo una vez)
- Desastre natural (Terremoto, inundación, incendio,...)
- Salud (empleado, esposa o familiares directos del empleado)"

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

Artículo 44. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo sean los previstos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio para la resolución de conflictos cuando éste se inste por alguna de los sujetos legitimados.

CAPÍTULO TERCERO

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 45. Seguridad y salud en el trabajo.

1. Con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRRL) a los órganos de representación, consulta y participación de los trabajadores, el centro de trabajo afectado por este Convenio conservará la siguiente documentación que estará, en todo momento, a disposición de tales órganos:

- 1.1 Evaluación inicial de riesgos y evaluaciones posteriores, Plan de Prevención, Plan de Primeros Auxilios, Planes de Emergencia Contra incendios y Evacuación, con las adaptaciones o variaciones particulares para cada centro de trabajo según sus características.
- 1.2 Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- 1.3 Estadísticas sobre accidentes laborales.
- 1.4 Programa formativo.
- 1.5 Proyectos para la implantación de nuevas tecnologías.
- 1.6 Proyectos para la utilización de nuevos productos, sustancias o compuestos.
- 1.7 Indicadores sanitarios resultantes de la vigilancia específica de la salud, si bien, su custodia pertenecerá a los Servicios de Prevención.
- 1.8 Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud, que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

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

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

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

Durante las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de la planta se reservará un espacio para informar sobre aspectos medioambientales de la planta, contando con la participación del Gerente de M. Ambiente y los Delegados de M. Ambiente.

CAPÍTULO CUARTO

Política de Igualdad

Artículo 46. Política de Igualdad y Plan de Igualdad.

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

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

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

Será de aplicación para la compañía el Plan de Igualdad y el Protocolo para la Prevención y actuación sobre el acoso sexual y al acoso por razón de sexo registrado ante la Autoridad Laboral Provincial de Valencia, con número de registro 46105072112022.

Artículo 46 bis. Protocolo LGTBI.

La empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 de la Ley y 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, tiene elaborado su Protocolo de Inclusión y Protección de las personas LGTBI, cumpliendo así, con la normativa vigente en el momento de redacción del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO QUINTO

Representación colectiva

Artículo 47. Comités de Empresa. Acumulación de horas.

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

Para contribuir a sufragar los posibles gastos del comité de empresa se establece un fondo anual de 3.099 € para el Comité de Empresa. Para los años 2026 y 2027 se establece que esta cuantía se verá incrementada con el IPC Real del año anterior + el 1% respectivamente.

Artículo 48. Reuniones de centro.

El comité celebrará 4 reuniones ordinarias obligatorias al año, siendo que, a principios de año se fijará el calendario para la celebración de las mismas, en ellas se informará al comité de empresa sobre plantilla, contratación, absentismo, horas extraordinarias, inversiones y la producción y ventas en la empresa.

Artículo 49. Dotación y uso del correo electrónico.

Con la finalidad de facilitar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, la empresa dará acceso al correo electrónico al Comité de Empresa, en la forma que consideren oportuna.

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

Artículo 50. Faltas y sanciones.

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

Artículo 51. Modalidades de contratación.

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

ANEXO I

Plus de nocturnidad (euro/hora)

	2025
Grupo 1	5,06
Grupo 2	4,50
Grupo 3	4,50
Grupo 4	4,15
Grupo 5	3,92
Grupo 6	3,41

Plus de domingo (euro/hora)

	2025
Grupo 1	6,84
Grupo 2	6,03
Grupo 3	6,03
Grupo 4	5,55
Grupo 5	5,22
Grupo 6	4,40



Plus de festivo (euro/hora)

	2025
Grupo 1	12,31
Grupo 2	11,58
Grupo 3	11,58
Grupo 4	11,13
Grupo 5	10,84
Grupo 6	10,08

Plus de sábado (euro/hora)

	2025
Grupo 1	5,76
Grupo 2	4,95
Grupo 3	4,95
Grupo 4	4,46
Grupo 5	4,15
Grupo 6	4,03

Salario base anual (euro)

2025	
Grupo A	42.675,71
Grupo 1	42.555,01
Grupo 2	37.042,65
Grupo 3	36.506,52
Grupo 4	32.566,80
Grupo 5	30.172,87
Grupo 6	26.623,02
Grupo 6.1	22.302,88

Valores referencia máximos Ad personam/complemento de grupo (art. 25)

TABLA 1. COMPLEMENTO DE GRUPO

	2025
Grupo 1	13.560,98
Grupo 2	11.300,81
Grupo 3	11.300,81
Grupo 4	9.040,65
Grupo 5	6.780,49
Grupo 6	4.520,32

Bono lineal festivos

25 de diciembre y 1 de enero, mañana y tarde.....161,62 euros

24 y 31 de diciembre noche.....215,49 euros