CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA CAM 2025 - 2028

UGT Madrid FICA

PREÁMBULO

Este Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de Madrid, en lo sucesivo "**Convenio de Madrid**", es complementario del **IX CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO**, de ámbito nacional, del periodo 2025 - 2028, publicado en el BOE Nº 8 de 9 de enero de 2026.

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 IX 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 IX 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 2028 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 2025. 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:

- Los partes de alta en la Seguridad Social del trabajador que lo solicita.

- 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 IX 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.

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 movilizado 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.

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:

- DESPLAZAMIENTOS.
- 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:

Representantes legales de las personas trabajadoras.

Personas con discapacidad física o psíquica.

Reducción de jornada por guarda legal u otros supuestos establecidos por Ley.

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

A = Hasta 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. 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. 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 IX Convenio General. Se adjunta, como Anexo II los calendarios acordados para 2025 y 2026 y para los años 2027 y 2028, se elaborarán por parte de la comisión negociadora de la siguiente manera:

Para los centros de Hormigón Prefabricado se atenderá al calendario laboral específico, pactado por la comisión negociadora del presente convenio.

Para los centros de trabajo de hormigón fresco o preparado, se acordará por parte de la comisión negociadora, un calendario laboral específico con jornada continuada de 7 horas diarias en verano, pudiéndose comenzar en este periodo a las 7:00 horas de la mañana, entre la segunda quincena de julio y la primera quincena de agosto que, para el año 2027, será el periodo comprendido entre el 12 de julio y 13 de agosto y para el año 2028, será el periodo comprendido entre el 10 de julio y el 14 de agosto. La distribución de las restantes horas, hasta completar la jornada anual efectiva de trabajo, si fuese superior, se acordará libremente en cada empresa.

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

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:

- 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.
- 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.

Habrá 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, estas dos gratificaciones tienen, a todos los efectos,

consideración de retribución ordinaria y. por lo tanto, tienen que ser consideradas a la hora de calcular la retribución vacacional.

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 equivaldría 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 de la dieta y de la media dieta durante la vigencia del presente convenio (2025-2028) serán los siguientes:

MEDIA DIETA	15,50 euros
DIETA COMPLETA	61,00 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, altura y Plus Cemento.

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

Se estará a lo establecido en el art. 60 del IX 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 UGTFICA) 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 concurran.

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 participará 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:

a) 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.
b) 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.
c) 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.
d) 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.
e) 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.
f) 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.
g) Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido~~s~~ 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 IX 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, lo 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:

- El tiempo imprescindible por consulta médica mediante justificante médico del tiempo empleado en dicha consulta.
- De 3 a 6 días, en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad. 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.
- 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 consanguineidad 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.
- 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 acreditados por los servicios sociales competentes. En el caso de personas trabajadores no comunitarias 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.

- 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.

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 mientas dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día.

Absentismo.

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:

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

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.

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

Las indemnizaciones serán las indicadas en el artículo 104 del Convenio General, salvo en su apartado b) En caso de muerte e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, haya o no responsabilidad por parte de la empresa, cuya cuantía para los años de vigencia del presente convenio será la siguiente:

- 55.000.- 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.

Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Remitirse al Anexo VI del Convenio General.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Remitirse al Anexo VII 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.

Se establece, trasladando lo acordado en el IX Convenio Colectivo Sector Derivados del Cemento 2025-2028 los siguientes incrementos salariales fijos para los ejercicios:

2025 (1% sobre tablas 2024 conforme disposición final del convenio anterior) +2,75%.
2026 +2,50%.
2027 +2,25%.
2028 +2,25%

A los incrementos fijos anteriores se añadirá un variable conforme al consumo anual de cemento en España según la siguiente tabla, tomando como fuente OFICEMEN:

DE	HASTA	PORCENTAJE
14.880.019	15.326.420	1,00
15.326.421	15.786.213	1,25
15.786.214	16.259.801	1,75
16.259.802	17.560.586	2,00
17.560.587	18.960.000	2,25
> 18.960.000		2,50

En caso de no superar el consumo de cemento de 2024 (14.880.019), se garantizará un ajuste de incremento salarial mínimo por variable de +0,75 %. Este ajuste (0,75 %) se aplicará junto al incremento salarial fijo y desde el 1 de enero de cada respectivo año. En caso de superar el consumo de cemento de 2024 (14.880.019), se aplicará, para cada año de vigencia, la diferencia entre el incremento salarial variable y el 0,75 % del ajuste ya aplicado. Dentro del primer trimestre de cada año, la Comisión Paritaria se reunirá para revisar el consumo de cemento alcanzado el año anterior, tomando como referencia los datos oficiales facilitados por OFICEMEN y el porcentaje de variable a aplicar en tablas.

Para el año 2025 y una vez publicado el consumo de cemento por parte de OFICEMEN, que se ha establecido en 16.575.230 Toneladas, se procede a la aplicación de la variable del 2.00% en total según tablas, al haber aplicado el 0.75% desde el 1 de enero de 2025, se aplicará la diferencia del 1.25% restante.

Cláusula de revisión salarial

Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que: si el índice de precios de consumo acumulado de los años de vigencia del presente convenio publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al aumento acumulado de salarios durante la vigencia del convenio, se incrementará un 1 % las tablas salariales del año 2028, con efectos 1 de enero de 2029 y sin efectos retroactivos.

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 IX 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
		SALARI0 BASE	PAGAS EXTRAS	COMPLT. ANTIG.	INCENT. (1)	COMPLT. CONVENIO	COMPLT. TRAB.	COMPLT. NO SALAR.	
Fallecimiento de padre, madre, abuelos/as, hijos/as, cónyuge, pareja de hecho, hemanos/as y suegro/a	De 3 a 6 días. La licencia será de 3 días cuando el sepelio tenga lugar en el mismo municipio del domicilio de la persona trabajadora, 4 días si el sepelio se efectúa en la provincia de Madrid y 6 días para sepelios 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 consanguineidad 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 nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días, ampliables hasta cuatro días en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos	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	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	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 ½ 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 y padres	El día natural en que se produzca	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento en que acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabaja-dores.	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, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador 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 IX V	Personal titulado medio Jefe administrativo 1ª Jefe sección organización 1ª Jefe personal Ayudante de obra Encargado general de fabrica Encargado general Jefe administrativo 2ª Delineante superior Encargado general de obra Jefe sección organización científica del trabajo 2ª Jefe compras	2	**Titulados Medios**	**Jefe Administración** **Jefe Ventas** **Jefe Compras** **Jefe Personal** **Jefe Producción** **Jefe Fábrica** **Encargado General**	
V VII	Oficial administrativo 1ª 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	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**
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 XIII	Peón ordinario Limpiador/a Botones y pinches de 16 a 18 años	8			**Peón** **Personal de Limpieza**

ANEXO I – TABLAS SALARIALES

TABLA RETRIBUCIONES MENSUALES 2025									
NIVEL	GRUPO	SALARIO BASE	COMP. CONVENIO	COMP. NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRA DIA LABORABLE
II	**1**	1.864,12	248,94	149,09	2.262,16	2.175,67	2.338,43	31.573,61	23,75
III - IV - V	**2**	1.616,99	218,89	149,09	1.984,96	1.924,47	2.050,46	27.985,23	20,84
VI - VII	**3**	1.369,87	190,03	149,09	1.709,00	1.659,61	1.758,21	23.876,38	17,94
VIII	**4**	1.294,54	176,64	149,09	1.618,36	1.581,81	1.735,65	22.701,25	17,07
IX	**5**	1.240,39	171,35	149,09	1.560,82	1.525,77	1.632,13	21.852,74	16,43
X	**6**	1.219,21	170,90	149,09	1.539,21	1.505,81	1.601,68	21.544,54	16,19
XI	**7**	1.200,11	168,20	149,09	1.517,40	1.474,76	1.617,23	21.258,22	15,98
XII	**8**	1.172,00	167,30	149,09	1.488,40	1.463,46	1.568,21	20.867,53	15,69

II Titulados Superiores y Directores Técnicos.
III IV – V Titulados Medios, Jefes Departamento, Encargado General.
VI – VII Delineante 1ª, Of. Advo. 1ª, Técnicos Departamento, Comerciales.
VII Delineante 2ª, Of. Advo. 2ª, Analista Laboratorio.
IX Aux. Advo., Dependiente, Conserje.
X Vigilante, Auxiliar Laboratorio.
XI Portero, Laborante Hormigones

TABLA RETRIBUCIONES DIARIAS 2025							
		NIVELES / GRUPOS					
		VI Y VII	VIII	IX	X	XI	XII
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	3	4	5	6	7	8
SALARIO BASE	335,00	45,21	42,71	40,92	40,22	39,60	38,68
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217,00	9,68	8,90	8,73	8,71	8,57	8,52
	218,00	9,63	8,85	8,70	8,67	8,53	8,49
	219,00	9,59	8,81	8,64	8,62	8,49	8,45
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217,00	7,60	7,60	7,60	7,60	7,60	7,60
	218,00	7,56	7,56	7,56	7,56	7,56	7,56
	219,00	7,52	7,52	7,52	7,52	7,52	7,52
PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD		1.659,61	1.581,81	1.525,77	1.505,81	1.474,76	1.463,46
VACACIONES		1.758,21	1.735,65	1.632,13	1.601,68	1.617,23	1.568,21
TOTAL ANUAL	**(217)**	23.967,67	22.789,93	21.933,43	21.624,95	21.338,47	20.948,63

VI – VII Jefe, Encargado Sección, Jefe Taller, Jefe Planta Hormigones.
VIII Oficial 1ª Oficio, Dosificador, Conductor Hormigonera, Gruista.
IX Oficial 2ª Oficio, Maquinista, Mezclador Hormigones, Carretillero, Conductor de Palas.
X Oficial 3ª Oficio, Especialista, Moldeador manual, Operario máquina sencilla.
XI Peón Especialista, Ayudante de Máquina.
XII Peón Ordinario, Personal Limpieza.

TABLA RETRIBUCIONES MENSUALES 2025 + 0,75% CONS MÍNIMO 01/01/25									
NIVEL	GRUPO	SALARIO BASE	COMP. CONVENIO	COMP. NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRA DIA LABORABLE
II	**1**	1.878,11	250,81	150,20	2.279,13	2.191,99	2.355,97	31.810,41	23,93
III - IV - V	**2**	1.629,12	220,53	150,20	1.999,85	1.938,90	2.065,84	28.195,12	20,99
VI - VII	**3**	1.380,15	191,45	150,20	1.721,81	1.672,06	1.771,40	24.055,45	18,08
VIII	**4**	1.304,25	177,96	150,20	1.630,50	1.593,67	1.748,66	22.871,50	17,20
IX	**5**	1.249,69	172,63	150,20	1.572,53	1.537,21	1.644,37	22.016,64	16,55
X	**6**	1.228,35	172,18	150,20	1.550,75	1.517,11	1.613,69	21.706,13	16,31
XI	**7**	1.209,11	169,46	150,20	1.528,78	1.485,82	1.629,36	21.417,66	16,10
XII	**8**	1.180,79	168,55	150,20	1.499,56	1.474,44	1.579,97	21.024,03	15,81

II Titulados Superiores y Directores Técnicos.
III IV – V Titulados Medios, Jefes Departamento, Encargado General.
VI – VII Delineante 1ª, Of. Advo. 1ª, Técnicos Departamento, Comerciales.
VII Delineante 2ª, Of. Advo. 2ª, Analista Laboratorio.
IX Aux. Advo., Dependiente, Conserje.
X Vigilante, Auxiliar Laboratorio.
XI Portero, Laborante Hormigones

TABLA RETRIBUCIONES DIARIAS 2025 + 0,75% CONS. MÍNIMO 01/01/25							
		NIVELES / GRUPOS					
		VI Y VII	VIII	IX	X	XI	XII
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00
SALARIO BASE	335,00	45,54	43,04	41,23	40,53	39,90	38,97
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217,00	9,76	8,97	8,79	8,77	8,64	8,58
	218,00	9,70	8,92	8,76	8,73	8,59	8,55
	219,00	9,66	8,88	8,71	8,69	8,55	8,51
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217,00	7,65	7,65	7,65	7,65	7,65	7,65
	218,00	7,61	7,61	7,61	7,61	7,61	7,61
	219,00	7,58	7,58	7,58	7,58	7,58	7,58
PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD		1.672,06	1.593,67	1.537,21	1.517,11	1.485,82	1.474,44
VACACIONES		1.771,40	1.748,66	1.644,37	1.613,69	1.629,36	1.579,97
TOTAL ANUAL	**(217)**	24.147,43	22.960,86	22.097,93	21.787,14	21.498,51	21.105,74

VI – VII Jefe, Encargado Sección, Jefe Taller, Jefe Planta Hormigones.
VIII Oficial 1ª Oficio, Dosificador, Conductor Hormigonera, Gruista.
IX Oficial 2ª Oficio, Maquinista, Mezclador Hormigones, Carretillero, Conductor de Palas.
X Oficial 3ª Oficio, Especialista, Moldeador manual, Operario máquina sencilla.
XI Peón Especialista, Ayudante de Máquina.
XII Peón Ordinario, Personal Limpieza.

TABLA RETRIBUCIONES MENSUALES 2025 + 0,75% + 1,25% CONSUMO 2025									
NIVEL	GRUPO	SALARIO BASE	COMP. CONVENIO	COMP. NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRA DIA LABORABLE
II	1	1.901,58	253,94	152,08	2.307,62	2.219,39	2.385,42	32.208,04	24,23
III - IV - V	2	1.649,48	223,29	152,08	2.024,85	1.963,14	2.091,66	28.547,56	21,26
VI - VII	3	1.397,40	193,85	152,08	1.743,34	1.692,96	1.793,54	24.356,15	18,30
VIII	4	1.320,55	180,19	152,08	1.650,88	1.613,59	1.770,52	23.157,40	17,41
IX	5	1.265,31	174,79	152,08	1.592,19	1.556,43	1.664,93	22.291,84	16,76
X	6	1.243,71	174,33	152,08	1.570,14	1.536,07	1.633,86	21.977,45	16,51
XI	7	1.224,23	171,58	152,08	1.547,89	1.504,39	1.649,72	21.685,38	16,30
XII	8	1.195,55	170,66	152,08	1.518,31	1.492,87	1.599,72	21.286,83	16,01

II Titulados Superiores y Directores Técnicos.
III IV – V Titulados Medios, Jefes Departamento, Encargado General.
VI – VII Delineante 1ª, Of. Advo. 1ª, Técnicos Departamento, Comerciales.
VII Delineante 2ª, Of. Advo. 2ª, Analista Laboratorio.
IX Aux. Advo., Dependiente, Conserje.
X Vigilante, Auxiliar Laboratorio.
XI Portero, Laborante Hormigones

TABLA RETRIBUCIONES DIARIAS 2025 + 0,75% + 1,25% CONSUMO 2025							
		NIVELES / GRUPOS					
		VI Y VII	VIII	IX	X	XI	XII
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	3	4	5	6	7	8
SALARIO BASE	335,00	46,11	43,57	41,74	41,03	40,40	39,46
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217,00	9,88	9,08	8,90	8,88	8,74	8,69
	218,00	9,82	9,03	8,87	8,84	8,70	8,66
	219,00	9,78	8,99	8,82	8,80	8,66	8,62
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217,00	7,75	7,75	7,75	7,75	7,75	7,75
	218,00	7,71	7,71	7,71	7,71	7,71	7,71
	219,00	7,68	7,68	7,68	7,68	7,68	7,68
PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD		1.692,96	1.613,59	1.556,43	1.536,07	1.504,39	1.492,87
VACACIONES		1.793,54	1.770,52	1.664,93	1.633,86	1.649,72	1.599,72
TOTAL ANUAL	(217)	24.449,27	23.247,87	22.374,15	22.059,47	21.767,24	21.369,57

VI – VII Jefe, Encargado Sección, Jefe Taller, Jefe Planta Hormigones.
VIII Oficial 1ª Oficio, Dosificador, Conductor Hormigonera, Gruista.
IX Oficial 2ª Oficio, Maquinista, Mezclador Hormigones, Carretillero, Conductor de Palas.
X Oficial 3ª Oficio, Especialista, Moldeador manual, Operario máquina sencilla.
XI Peón Especialista, Ayudante de Máquina.
XII Peón Ordinario, Personal Limpieza.

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES 2026 (+2,5%)									
NIVEL	GRUPO	SALARIO BASE	COMP. CONVENIO	COMP. NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRA DIA LABORABLE
II	**1**	1.949,12	260,29	155,88	2.365,31	2.274,88	2.445,05	33.013,24	24,84
III - IV - V	**2**	1.690,72	228,87	155,88	2.075,47	2.012,22	2.143,95	29.261,25	21,79
VI - VII	**3**	1.432,33	198,69	155,88	1.786,92	1.735,28	1.838,38	24.965,05	18,76
VIII	**4**	1.353,57	184,69	155,88	1.692,15	1.653,93	1.814,79	23.736,33	17,85
IX	**5**	1.296,95	179,16	155,88	1.631,99	1.595,34	1.706,55	22.849,14	17,18
X	**6**	1.274,80	178,69	155,88	1.609,39	1.574,47	1.674,71	22.526,89	16,93
XI	**7**	1.254,83	175,87	155,88	1.586,59	1.542,00	1.690,97	22.227,51	16,71
XII	**8**	1.225,44	174,93	155,88	1.556,26	1.530,19	1.639,72	21.819,01	16,41

II Titulados Superiores y Directores Técnicos.
III IV – V Titulados Medios, Jefes Departamento, Encargado General.
VI – VII Delineante 1ª, Of. Advo. 1ª, Técnicos Departamento, Comerciales.
VII Delineante 2ª, Of. Advo. 2ª, Analista Laboratorio.
IX Aux. Advo., Dependiente, Conserje.
X Vigilante, Auxiliar Laboratorio.
XI Portero, Laborante Hormigones

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS 2026 (+2,5%)							
		NIVELES / GRUPOS					
		VI Y VII	VIII	IX	X	XI	XII
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	3	4	5	6	7	8
SALARIO BASE	335,00	47,27	44,66	42,79	42,06	41,41	40,44
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217,00	10,12	9,31	9,13	9,10	8,96	8,91
	218,00	10,07	9,26	9,09	9,06	8,92	8,88
	219,00	10,03	9,21	9,04	9,02	8,88	8,83
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217,00	7,94	7,94	7,94	7,94	7,94	7,94
	218,00	7,90	7,90	7,90	7,90	7,90	7,90
	219,00	7,87	7,87	7,87	7,87	7,87	7,87
PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD		1.735,28	1.653,93	1.595,34	1.574,47	1.542,00	1.530,19
VACACIONES		1.838,38	1.814,79	1.706,55	1.674,71	1.690,97	1.639,72
TOTAL ANUAL	**(217)**	25.060,51	23.829,07	22.933,51	22.610,96	22.311,42	21.903,81

VI – VII Jefe, Encargado Sección, Jefe Taller, Jefe Planta Hormigones.
VIII Oficial 1ª Oficio, Dosificador, Conductor Hormigonera, Gruista.
IX Oficial 2ª Oficio, Maquinista, Mezclador Hormigones, Carretillero, Conductor de Palas.
X Oficial 3ª Oficio, Especialista, Moldeador manual, Operario máquina sencilla.
XI Peón Especialista, Ayudante de Máquina.
XII Peón Ordinario, Personal Limpieza.

TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES 2026 + 0,75% CONS. MÍNIMO 01/01/26									
NIVEL	GRUPO	SALARIO BASE	COMP. CONVENIO	COMP. NO SALARIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRA DIA LABORABLE
II	**1**	1.949,12	260,29	155,88	2.365,31	2.274,88	2.445,05	33.013,24	24,84
III - IV - V	**2**	1.690,72	228,87	155,88	2.075,47	2.012,22	2.143,95	29.261,25	21,79
VI - VII	**3**	1.432,33	198,69	155,88	1.786,92	1.735,28	1.838,38	24.965,05	18,76
VIII	**4**	1.353,57	184,69	155,88	1.692,15	1.653,93	1.814,79	23.736,33	17,85
IX	**5**	1.296,95	179,16	155,88	1.631,99	1.595,34	1.706,55	22.849,14	17,18
X	**6**	1.274,80	178,69	155,88	1.609,39	1.574,47	1.674,71	22.526,89	16,93
XI	**7**	1.254,83	175,87	155,88	1.586,59	1.542,00	1.690,97	22.227,51	16,71
XII	**8**	1.225,44	174,93	155,88	1.556,26	1.530,19	1.639,72	21.819,01	16,41

II Titulados Superiores y Directores Técnicos.
III IV – V Titulados Medios, Jefes Departamento, Encargado General.
VI – VII Delineante 1ª, Of. Advo. 1ª, Técnicos Departamento, Comerciales.
VII Delineante 2ª, Of. Advo. 2ª, Analista Laboratorio.
IX Aux. Advo., Dependiente, Conserje.
X Vigilante, Auxiliar Laboratorio.
XI Portero, Laborante Hormigones

TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS 2026 + 0,75% CONS. MÍNIMO 01/01/26							
		NIVELES / GRUPOS					
		VI Y VII	VIII	IX	X	XI	XII
CONCEPTOS	DÍAS AÑO	3	4	5	6	7	8
SALARIO BASE	335,00	47,27	44,66	42,79	42,06	41,41	40,44
COMPLEMENTO DE CONVENIO	217,00	10,12	9,31	9,13	9,10	8,96	8,91
	218,00	10,07	9,26	9,09	9,06	8,92	8,88
	219,00	10,03	9,21	9,04	9,02	8,88	8,83
COMPLEMENTO NO SALARIAL	217,00	7,94	7,94	7,94	7,94	7,94	7,94
	218,00	7,90	7,90	7,90	7,90	7,90	7,90
	219,00	7,87	7,87	7,87	7,87	7,87	7,87
PAGA VERANO / PAGA NAVIDAD		1.735,28	1.653,93	1.595,34	1.574,47	1.542,00	1.530,19
VACACIONES		1.838,38	1.814,79	1.706,55	1.674,71	1.690,97	1.639,72
TOTAL ANUAL	**(217)**	25.060,51	23.829,07	22.933,51	22.610,96	22.311,42	21.903,81

VI – VII Jefe, Encargado Sección, Jefe Taller, Jefe Planta Hormigones.
VIII Oficial 1ª Oficio, Dosificador, Conductor Hormigonera, Gruista.
IX Oficial 2ª Oficio, Maquinista, Mezclador Hormigones, Carretillero, Conductor de Palas.
X Oficial 3ª Oficio, Especialista, Moldeador manual, Operario máquina sencilla.
XI Peón Especialista, Ayudante de Máquina.
XII Peón Ordinario, Personal Limpieza.

ANEXO II – CALENDARIOS LABORALES

AÑO 2025

ENERO

S	L	M	X	J	V	S	D
1			1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10	11	12
3	13	14	15	16	17	18	19
4	20	21	22	23	24	25	26
5	27	28	29	30	31		

FEBRERO

S	L	M	X	J	V	S	D
5						1	2
6	3	4	5	6	7	8	9
7	10	11	12	13	14	15	16
8	17	18	19	20	21	22	23
9	24	25	26	27	28		

MARZO

S	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

ABRIL

S	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

MAYO

S	L	M	X	J	V	S	D
18				1	2	3	4
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

JUNIO

S	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

JULIO

S	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	29	30	31				

AGOSTO

S	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					

OCTUBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
53	29	30	31				

FESTIVOS CAM

FESTIVOS AYUNTAMIENTO

AJUSTE DE JORNADA

NO LABORABLE, NO RECUPERABLE

(1) En base a lo dispuesto en el convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento, se fija una jornada anual para el año 2025 en 1736 horas de trabajo efectivo, pactando las partes que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días: 7 de enero, 3 de marzo, 21 de abril, 5 de mayo, 31 de octubre 5, 24, 26 y 31 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y personas trabajadoras.

(2) Las 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 10 de noviembre).

AÑO 2026

ENERO

S	L	M	X	J	V	S	D
1				1	2	3	4
2	5	6	7	8	9	10	11
3	12	13	14	15	16	17	18
4	19	20	21	22	23	24	25
5	26	27	28	29	30	31	

FEBRERO

S	L	M	X	J	V	S	D
5							1
6	2	3	4	5	6	7	8
7	9	10	11	12	13	14	15
8	16	17	18	19	20	21	22
9	23	24	25	26	27	28	

MARZO

S	L	M	X	J	V	S	D
10							1
11	2	3	4	5	6	7	8
12	9	10	11	12	13	14	15
13	16	17	18	19	20	21	22
14	23	24	25	26	27	28	29
15	30	31					

ABRIL

S	L	M	X	J	V	S	D
15			1	2	3	4	5
16	6	7	8	9	10	11	12
17	13	14	15	16	17	18	19
18	20	21	22	23	24	25	26
19	27	28	29	30			

MAYO

S	L	M	X	J	V	S	D
19					1	2	3
20	4	5	6	7	8	9	10
21	11	12	13	14	15	16	17
22	18	19	20	21	22	23	24
23	25	26	27	28	29	30	31

JUNIO

S	L	M	X	J	V	S	D
24	1	2	3	4	5	6	7
25	8	9	10	11	12	13	14
26	15	16	17	18	19	20	21
27	22	23	24	25	26	27	28
28	29	30					

JULIO

S	L	M	X	J	V	S	D
28			1	2	3	4	5
29	6	7	8	9	10	11	12
30	13	14	15	16	17	18	19
31	20	21	22	23	24	25	26
32	27	28	29	30	31		

AGOSTO

S	L	M	X	J	V	S	D
32						1	2
33	3	4	5	6	7	8	9
34	10	11	12	13	14	15	16
35	17	18	19	20	21	22	23
36	24	25	26	27	28	29	30
37	31						

SEPTIEMBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
37		1	2	3	4	5	6
38	7	8	9	10	11	12	13
39	14	15	16	17	18	19	20
40	21	22	23	24	25	26	27
41	28	29	30				

OCTUBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
41				1	2	3	4
42	5	6	7	8	9	10	11
43	12	13	14	15	16	17	18
44	19	20	21	22	23	24	25
45	26	27	28	29	30	31	

NOVIEMBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
45							1
46	2	3	4	5	6	7	8
47	9	10	11	12	13	14	15
48	16	17	18	19	20	21	22
49	23	24	25	26	27	28	29
50	30						

DICIEMBRE

S	L	M	X	J	V	S	D
50		1	2	3	4	5	6
51	7	8	9	10	11	12	13
52	14	15	16	17	18	19	20
53	21	22	23	24	25	26	27
54	28	29	30	31			

FESTIVOS CAM

FESTIVOS AYUNTAMIENTO

AJUSTE DE JORNADA

NO LABORABLE, NO RECUPERABLE

(1) En base a lo dispuesto en el convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento, se fija una jornada anual para el año 2026 en 1736 horas de trabajo efectivo, pactando las partes que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días: 2 y 5 de enero, 1 y 6 de abril, 26 de junio, 14 de agosto, 25 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario entre empresa y personas trabajadoras.

(2) Las 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).

RELLENA CON MAYÚSCULAS - MARCA CON X LO QUE PROCEDA - NO RELLENES LOS ESPACIOS SOMBREADOS
Si decides afiliarte a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar tu afiliación si falta alguno de los datos requeridos

HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

MODALIDAD ☐ ALTA ☐ BAJA ☐ MODIFICACIÓN

SECCIÓN SINDICAL : ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

FEDERACIÓN ☐ SECTOR ☐ NIVEL 2 ☐☐

FECHA DE ALTA EN UGT ☐☐/☐☐/☐☐☐☐

FECHA DE SERVICIO ☐☐/☐☐/☐☐☐☐

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD: ☐☐☐☐☐☐☐☐☐
(NIF, Tarjeta de Residencia o Pasaporte)

FECHA DE NACIMIENTO: ☐☐/☐☐/☐☐☐☐ SEXO: ☐HOMBRE ☐MUJER

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO: .....

NACIONALIDAD: .....

NOMBRE ..... 1º APELLIDO ..... 2º APELLIDO .....

DIRECCIÓN POSTAL .....Código Postal ☐☐☐☐☐

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD ..... / ..... / .....

TELÉFONO DE CONTACTO ..... EMAIL (Obligatorio) .....

TIPO DE CUOTA: ☐ ORDINARIA ☐ REDUCIDA PERIODICIDAD: ☐ TRIMESTRAL ☐ SEMESTRAL ☐ ANUAL ☐ DESCUENTO EN NÓMINA

DATOS LABORALES:

OCUPACIÓN: ☐ AUTÓNOMO/A ☐ ECONOMÍA SOCIAL ☐ JUBILADO/A O PENSIONISTA ☐ PREJUBILADO/A ☐ ASALARIADO/A SECTOR PRIVADO
☐ ASALARIADO/A SECTOR PÚBLICO ☐ PARADO/A BUSCA SU PRIMER EMPLEO ☐ PARADO/A TRABAJÓ ANTES .....
Parado/a indicar en qué sector / empresa

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE .....

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ CIF DE EMPRESA ☐☐☐☐☐☐☐☐☐

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO ..... CÓDIGO POSTAL ☐☐☐☐☐

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD ..... / ..... / .....

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD: ☐ PRIVADA ☐ PÚBLICA ☐ ASOCIACIÓN ☐ AUTÓNOMO/A (personas físicas)

CÓDIGO DE ENTIDAD: ☐☐☐☐☐☐☐☐ C CT: ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ CCV: ☐☐☐☐☐☐☐

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA ☐☐/☐☐/☐☐☐☐ ¿TRABAJAS COMO TÉCNICO/A? ☐SI ☐NO

PUESTO DE TRABAJO ..... CATEGORÍA PROFESIONAL .....

EN FUNCIÓN PÚBLICA ..... NIVEL ☐☐ GRUPO ☐ CONVENIO DE REFERENCIA .....
TIPO DE CONTRATO: ☐FIJO ☐FIJO DISCONTINUO ☐TIEMPO PARCIAL ☐TEMPORAL ☐FUNCIONARIO/A ☐INTERINIDAD

Claúsula RGPD.- Afiliación y representación sindical
Responsable del tratamiento: **Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (en adelante UGT)** - CIF: G-28474898 / Dir. Postal: Avenida de América 25, 28002 Madrid / Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@cec.ugt.org
En nombre de UGT te informamos de que trataremos la información que voluntariamente nos facilitas con las siguientes finalidades principales:
a) Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliada/o, b) Elaboración de estadísticas, y c) En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica.
Además, UGT solicita tu autorización expresa para el tratamiento de tus datos con las siguientes finalidades adicionales:
Oferta de otros servicios de diferente índole que pueden ser de tu interés.
Las bases jurídicas que nos legitima a todos los tratamientos anteriores son: 1) Obtención de tu Consentimiento expreso, 2) Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes, 3) Exigencias legales, e 4) Interés legítimo.
Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas será necesario ceder tus datos a otros colectivos (Organismos de UGT).
Pero en cualquier caso no será necesario enviar tus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.
Tienes derecho a acceder a tus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios, así como a otros derechos, mediante el procedimiento que se detalla en la cláusula de información adicional.

☐ Autorizo recibir comunicaciones sobre servicios de terceros con condiciones especiales por ser afiliado/a.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN .....

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR/A .....

NOMBRE DEL ACREEDOR/A .....

DIRECCIÓN ..... COD. POSTAL ☐☐☐☐☐

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS ..... / ..... / .....

NOMBRE DEL DEUDOR/A (Titular de la cuenta) .....

DIRECCIÓN DEL DEUDOR/A ..... COD. POSTAL ☐☐☐☐☐

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS ..... / ..... / .....

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones) ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

Nº cuenta-IBAN ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

TIPO DE PAGO: ☐ RECURRENTE ☐ PAGO ÚNICO

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el Deudor autoriza (A) al acreedor a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su entidad financiera.

FIRMA DEL DEUDOR/A

FECHA-LOCALIDAD

.....

Todos los campos han de ser cumplimentados obligatoriamente. Una vez firmada esta orden de domiciliación debe ser enviada al acreedor para su custodia.

HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

Información adicional en protección de datos

En la presente comunicación se pone a tu disposición información adicional sobre el tratamiento que la Confederación Sindical Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (en adelante UGT) realiza sobre tus datos:

1. Datos de contacto del Responsable del Tratamiento

- Responsable del Tratamiento: UGT
- Domicilio social: Avda. de América, 25 – 28002 (Madrid)
- CIF: G-28474898
- Sitio Web: www.ugt.es
- Contacto con el Delegado de Protección de Datos (DPO): dpo@cec.ugt.org

2. Finalidades principales del tratamiento de tus datos

Únicamente se te solicitarán aquellos datos estrictamente necesarios para ejecutar correctamente las finalidades propias de la relación sindical indicadas a continuación:

a) Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliada/o de UGT, lo que incluye todas aquellas acciones y tareas necesarias para garantizar el correcto ejercicio de la acción sindical llevada a cabo desde la Organización:
   - Altas, bajas y modificaciones en la condición de tu afiliación.
   - Envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecte a la vida interna del Sindicato, lo que incluye todas aquellas tareas administrativas y operativas necesarias para garantizar el correcto envío de circulares, boletines de noticias o cualquier otro medio de comunicación propio del sindicato.
   - Envíos de comunicaciones sobre formación sindical o en áreas de especialización y competencias relacionadas con tu sector profesional y puesto laboral.
   - Atención y resolución de consultas planteadas en tu condición de afiliado/a que sean competencia directa de la actividad sindical realizada por la Organización.
   - Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical; todas aquellas tareas administrativas necesarias para gestionar la emisión del recibo, así como garantizar el cobro de la cuota, o gestionar las consecuencias en caso de impago.
   - La prestación de servicios específicos de los que te puedes beneficiar por tu condición de afiliada/o, (por ejemplo, formaciones, talleres, charlas, seminarios, asesoría jurídica, u orientación sociolaboral, entre otros) únicamente se realizará en caso de tu solicitud expresa al organismo ejecutor correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.

b) Elaboración de estadísticas sobre la afiliación al sindicato a lo largo de los años. Para ello, únicamente se utilizarán tus datos de forma disgregada o anonimizada.

c) En caso de ostentar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica, en el contexto de las obligaciones de representación de los trabajadores/as, y gestión de las acciones necesarias en períodos de elección sindical.

3. Otras finalidades adicionales al tratamiento

Además de las anteriores, UGT solicita tu consentimiento expreso (mediante la marcación de la casilla habilitada de forma independiente en la Ficha de Afiliación) para el tratamiento de tus datos con esta finalidad accesoria:

a) Oferta de servicios de diferente índole que puedan ser de tu interés y por lo que obtendrás condiciones especiales y más beneficiosas por tu condición de afiliada/o. Como por ejemplo; ofertas de descuentos y beneficios especiales en diferentes actividades de ocio con entidades colaboradoras del sindicato, u ofertas de formaciones o cursos aunque no estén directamente relacionados con tu sector profesional o puesto de trabajo.

En cualquier caso, se te informa que la aceptación de este tratamiento no es obligatorio por tu parte. Se considera un servicio que puede brindarte el sindicato que te puede aportar un valor exclusivo por tu condición de afiliado/a, pero su no aceptación no impide que podamos seguir manteniendo la relación contigo dentro de un ámbito estrictamente sindical.

4. Conservación de tus datos

Todos tus datos proporcionados se conservarán indefinidamente con fines históricos, tal y como fue autorizado al sindicato por la Agencia Española de protección de Datos. No se mantendrán todos tus datos, sino únicamente aquellos seleccionados por la Organización como mínimos para poder mantener un archivo histórico del sindicato.

Lo anterior no aplicará si ejercitas expresamente tu derecho a la supresión de tus datos. En este caso, tus datos personales serán eliminados de nuestros sistemas y archivos, respetando siempre los tiempos exigidos por los compromisos legales que le sean de aplicación a UGT.

5. Base que nos legitima al tratamiento

Las bases jurídicas que nos habilitan al tratamiento de tus datos personales para las finalidades indicadas son:

a) Obtención de tu Consentimiento expreso; mediante la firma de la Ficha de Afiliación o de cualquier otro documento de Preafiliación formalmente aprobado por UGT.

b) Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes; la relación entablada entre las partes requiere de la correcta ejecución de algunas acciones, como por ejemplo, la emisión y gestión de recibos de la cuota sindical.

c) Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; derecho al libre ejercicio de la actividad sindical.

d) Interés legítimo; en atender y responderte a cualquier consulta que puedas dirigirnos sobre la actividad del sindicato y/o su afectación en tu ámbito particular.

El hecho de no proporcionarnos todos tus datos solicitados implicaría la imposibilidad de proceder a tu alta como afiliada/o, no pudiendo llevar a cabo por tanto tampoco las finalidades principales antes mencionadas.

6. Destinatarios

Para poder cumplir con las finalidades anteriormente descritas puede ser necesario, en ocasiones, realizar cesiones a terceros. Concretamente, puede ser necesario comunicar tus datos a los siguientes actores:

a) Federaciones y Uniones Territoriales que conforman la Confederación de UGT, las cuales serán las encargadas de gestionar las comunicaciones y relación diaria con el afiliado/a para las finalidades principales anteriormente descritas.

b) Otros organismos independientes pero que son parte de UGT y complementan su actividad sindical en determinados sectores o ámbitos.

c) Organismos públicos u otras entidades en el marco de las actividades o programas ejecutados como parte de la acción sindical. Tu participación en estos programas o proyectos únicamente se materializará con tu solicitud expresa al organismo correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.

7. Ejercicio de Derechos

Como titular de los datos tratados por UGT tienes la posibilidad de ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y a no ser objeto de decisiones individualizadas basadas exclusivamente en tratamientos automatizados.

Estos Derechos los puedes ejercitar mediante comunicación a las direcciones del DPO y postal indicadas previamente.

Además, sin perjuicio de que hayas mostrado tu consentimiento para realizar el tratamiento sobre tus datos, es importante que conozcas la posibilidad de retirarlo en cualquier momento mediante petición enviada a las anteriores direcciones.

Por último, te informamos de que tienes la posibilidad de realizar las reclamaciones que consideres oportunas ante la Agencia Española de Protección de Datos, ya que es el órgano competente en materia de Protección de Datos en España.

DATOS PARA LA CONFORMIDAD DE ALTA A UGT Y AUTORIZACIÓN AL CARGO POR DESCUENTO EN NÓMINA EN LA EMPRESA

Ruego a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se me descuente de mi nómina la cuota sindical a la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de acuerdo a las mensualidades e importes que te serán comunicados con la presentación de la presente

NOMBRE DEL AFILIADO/A (deudor/a) ....

DNI, NIE, PASAPORTE ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

FIRMA DEL DEUDOR/A

UGT FICA Madrid

Secretaría

Construcción y Materiales de Construcción

Avenida América 25
Planta Baja
28002 Madrid

Horario Federación:

Lunes - Jueves

9:30 - 14:00
15:00 - 19:00

Viernes

8:30 - 14:00



FERNANDO J. FERNÁNDEZ GAMINO
Sec. Sector Construcción y Materiales de Construcción

620 321 984
construccionmadrid@fica.ugt.org



ERNESTO MORAÑO PEÑAS
Delegado Sec. Construcción y Área Formación

695 900 723
consmadrid@fica.ugt.org

UGT FICA Madrid

Desde la Secretaría de Construcción de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT-FICA Madrid, te damos la bienvenida a nuestra Federación como Delegad@ de Personal/ miembro de Comité de Empresa.

Quiero comenzar agradeciendo tu disposición y compromiso. Ser delegad@ no es un rol cualquiera; es un pilar fundamental de nuestra organización.

Desde ahora, tienes la responsabilidad de representar a quienes confiamos en nuestro sindicato, de ser el enlace directo entre la realidad en los Centros de trabajo y las soluciones que buscamos construir junt@s.

Te animo a desempeñar esta labor con compromiso, sensibilidad y firmeza. Escuchar, dialogar, mediar y actuar serán las claves para que tu trabajo sea efectivo y significativo. Recuerda que cada paso que des, cada trabajador/a al que apoyes, estará sumando al objetivo común de construir mejores condiciones laborales para tod@s.

Sé que este camino no está exento de desafíos, pero también sé que cuentas con una red de apoyo sólido. Desde UGT-FICA Madrid, estamos a tu lado para brindarte todo el respaldo necesario: formación, recursos, asesoramiento y, sobre todo, la experiencia y el compañerismo de toda nuestra Federación.

No dudes en recurrir a nosotr@s siempre que lo necesites. Somos un equipo, y junto@s somos más fuertes.

De nuevo, bienvenid@s. Cuenta siempre con tu Federación para acompañarte en este camino. Junt@s seguiremos avanzando hacia un futuro mejor para la clase trabajadora.

Un fuerte abrazo,
Fernando Fernández Gamino
Secretario Sector Construcción y Materiales de Construcción
UGT-FICA Madrid

UGT MadridFICA

TIPOS DE CUOTAS DE AFILIACIÓN 2026

Sea cual sea tu situación... en UGT-FICA Madrid nos adaptamos a tí

Cuota Especial Jubilados (tipo D)



4,75€ /Mes

Se aplicará a las personas adscritas de la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP) cuyos ingresos anuales íntegros sean inferiores a 1,50 veces el Salario Mínimo Interprofesional

Cuota Ordinaria



16,50€ /Mes

10,72€ Cuota definitiva tras incorporarla a la Declaración de la Renta al 35%

Cuota Especial Jubilados (tipo C)



7,75€ /Mes

Se aplicará a las personas adscritas de la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP) cuyos ingresos anuales íntegros sean superiores a 1,50 veces el Salario Mínimo Interprofesional

Cuota Reducida (tipo B)



10,85€ /Mes

La Cuota Reducida se aplicará a los afiliados cuyos ingresos anuales íntegros procedentes de rentas del trabajo o protección por desempleo sean iguales o inferiores en cómputo anual a 1,50 veces el Salario Mínimo Interprofesional.
También podrá aplicarse a determinados colectivos y situaciones específicas, cuando así lo prevean los Estatutos Federales.

Cuotas Especial Parados (tipo D)



4,75€ /Mes

Se aplicará a los afiliados y afiliadas que se encuentren en situación de paro y carezcan de ingresos o prestaciones

Cuota Especial Estudiantes (tipo E)



1€ /Mes

Una cuota especial que se aplicará a estudiantes menores de 25 años y que no tengan ningún tipo de ingresos

WWW.UGTFICAMADRID.COM
ÚNETE EN RRSS: