

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

2864

RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2026, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Heidelberg Materials Hispania Cementos, S.A. para los centros de trabajo de Añorga y Arrigorriaga.

ANTECEDENTES

Primero.– El 17 de marzo de 2026 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado.

Segundo.– Los días 20 de marzo de 2026 y 13 de abril de 2026 se efectuaron requerimientos de subsanación, que se han cumplimentado los días 31 de marzo de 2026 y 21 de abril de 2026.

Tercero.– Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

Dentro del Departamento citado, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13.1.i) del Decreto 232/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, para dirigir y gestionar el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco.

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de abril de 2026.

La directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

CONVENIO COLECTIVO DE HEIDELBERG MATERIALS HISPANIA CEMENTOS, S.A.
PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE AÑORGA Y ARRIGORRIAGA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes negociadora y ámbito de aplicación.

1.1.1.– Partes negociadoras.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de Heidelberg Materials Hispania Cementos, S.A., para sus centros de trabajo de Añorga y Arrigorriaga se compone por las personas que se relacionan a continuación:

Por la representación empresarial:

D. Rafael Pascual Díaz.

D. Luis Fernando Bermúdez Iglesias.

D. Jorge Tapia Carazo.

Por la representación de las personas trabajadoras:

– Comité de Empresa de Añorga:

Dña. Laura Egido Ibáñez (LAB).

D. Zuhaitz Larrea Amilibia (LAB).

D. Aitor Sarriegi Oyarzabal (LAB).

D. Josu Uzkudun Agirretxe (LAB).

D. Ekain Iriarte Chávarri (ELA).

Dña. Ainhoa Elola Manterola (ELA).

D. Luis Mari Sorazu Zulaica (ELA).

D. Iñaki Uría Jaunarena (ELA).

– Comité de Empresa de Arrigorriaga:

D. Iñaki San Martín Aguilar (ELA).

D. Víctor Hugo Muga Valiente (ELA).

D. Asier Tapia Escolano (ELA).

D. José Fernando Suárez Torres (CCOO).

D. Julio César Prieto Villacorta (CCOO).

1.1.2.– Parte firmantes del Convenio.

El acuerdo final del Convenio ha sido alcanzado entre la Representación Empresarial y las personas representantes de ELA y CCOO en los Comités de Empresa de Añorga y Arrigorriaga.

1.2.– Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo pertenecientes a la empresa Heidelberg Materials Hispania Cementos S.A.:

a) Planta de molienda de Añorga (Gipuzkoa).

b) Fábrica de cementos de Arrigorriaga (Bizkaia).

1.3.– Personal.

Las estipulaciones del presente Convenio afectan a la totalidad del personal de Heidelberg Materials Hispania Cementos, S.A. que presten sus servicios en los Centros de Trabajo especificados en el párrafo anterior, cualquiera que sea la actividad a que se dedique.

1.4.– Temporal.

La vigencia del presente Convenio será de tres años extendiendo sus efectos desde el día primero de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellos conceptos cuya vigencia temporal distinta se indica expresamente.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 2.– Denuncia.

Atendiendo a lo previsto en el artículo 85.3 del ET, las partes podrán denunciar la finalización de la vigencia de este Convenio en el plazo mínimo de un mes y medio antes de la finalización de la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del 15 de noviembre de 2026 el Convenio se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación previa por ambas partes.

Artículo 3.– Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas, en cuanto estas superen en conjunto y cómputo anual, las especificadas en este Convenio.

Artículo 4.– Comisión Mixta Interpretativa y Comisión Paritaria.

4.1.– Comisión Mixta Interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa formada por los/las firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por parte de la Empresa. Se garantizará que todos los sindicatos firmantes tengan representación en la Comisión Mixta Interpretativa, entendiéndose como tales también a las agrupaciones que hayan obtenido representación en los Comités de Empresa. A efectos de las mayorías suficientes para la consecución de acuerdos, cada miembro de la comisión en representación de la parte social actuará con una representatividad proporcional a su presencia en los Comités de Empresa.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial, de la Comisión Mixta podrá ser asistida por dos asesores/as como máximo, con voz, pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener un/a suplente, previo aviso a la Comisión.

Las competencias de la Comisión serán:

- a) La interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

viernes 26 de junio de 2026

La Comisión Mixta Interpretativa se reunirá siempre que, en virtud de las competencias atribuidas, lo solicite cualquiera de las representaciones. A la comunicación de convocatoria se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, esta deberá reunirse en el plazo máximo de siete días. Reunida la misma, deberá pronunciarse en el plazo de siete días, levantando acta en la que conste si se ha producido avenencia o desavenencia sobre la materia objeto de interpretación. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Interpretativa se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales – PRECO II (BOPV de 04-04-2000).

Los procedimientos de conciliación o mediación podrán ser instados por cualquiera de las partes. Para iniciar el procedimiento de arbitraje será necesario el común acuerdo de ambas partes.

Para que los acuerdos de la Comisión Mixta Interpretativa tengan validez, deberán ser refrendados por los votos suficientes que representen, como mínimo, el 51 % de cada una de las partes.

Los miembros titulares de la Comisión Mixta Interpretativa tendrán derecho a permiso retribuido el día de celebración de las reuniones y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la Empresa.

4.2.– Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras (empresarial y social) para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

Estará formada por las agrupaciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa, con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la representación empresarial. Se garantizará que todas las agrupaciones sindicales tengan representación en la Comisión Paritaria.

El reglamento de funcionamiento estará a lo que establezca la legislación vigente en cada caso o, en su defecto, seguirá las mismas pautas que el definido para la Comisión Mixta Interpretativa.

Artículo 5.– Vinculación a lo pactado.

Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para asambleas como para miembros de los Comités de Empresa y delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución legal, administrativa o judicial se modificase durante la vigencia del Convenio cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 6.– Ingresos, niveles y progresión salarial.

6.1.– La Dirección de la Empresa comunicará a las secciones sindicales el nombre y nivel profesional de ingreso del personal fijo o eventual objeto de contratación.

6.2.– La progresión salarial de las incorporaciones en Cementos Rezola y siguiendo la línea establecida por el Laudo dictado por el PRECO para la aplicación en aquellas personas trabaja-

viernes 26 de junio de 2026

doras comprendidas en el Plan de Empleo 1998-2000, se acuerda que se realicen conforme a lo establecido en el siguiente cuadro:

Sección \ Nivel	XI	IX	VIII	VII	VI	V	IVC	IVB	III
Cantera	6 m		6 m		12 m	12 m	Indefinido		
Envasado	6 m	6 m	6 m		12 m	Indefinido			
Almacén	6 m	6 m	6 m		12 m	Indefinido			
PRODUCCIÓN									
Ayte. hornero/Aux. Producción	6 m		6 m		12 m	12 m	Indefinido		
Hornero								Indefinido	
Contramaestre									Indefinido
LABORATORIO									
Analista 2.ª/Aux. Laboratorio	6 m		6 m		12 m	12 m	Indefinido		
Analista 1.ª								Indefinido	
MANTENIMIENTO									
Oficial 2.ª	6 m		6 m		12 m	12 m	12 m		
Oficial 1.ª								Indefinido	
Portería	6 m	6 m	6 m		Indefinido				
CENTRO DE MOLIENDA									
Auxiliar de molienda	6 m		6 m		12 m	12 m	Indefinido		
Técnico de molienda	6 m		6 m		12 m	12 m	12 m		
Responsable turno molienda									Indefinido
ADMINISTRACIÓN									
Auxiliar administración 2.ª	6 m	12 m							
Auxiliar administración 1.ª			12 m						
Oficial de administración 3.ª				Indefinido					
Oficial de administración 2.ª					Indefinido				
Oficial de administración 1.ª						Indefinido			

Las flechas en el cuadro son indicativas del cumplimiento de algún requisito:

La promoción a las categorías de hornero/a, contraamaestre y analista de 1.ª solo se llevará a efecto en los casos en los que exista una vacante. La designación se llevará a cabo libremente por la empresa de entre los trabajadores y las trabajadoras que ocupen la categoría inmediatamente anterior (incluida la de auxiliar de fabricación).

En administración, la progresión a oficial de 2.ª solo será posible para aquellas personas que se encuentren en posesión del Título FP II administrativo o similar, por el transcurso de 12 meses en la categoría de oficial de 3.ª. Los/las oficiales de 1.ª serán designados/as libremente por la

empresa, en su caso, de entre los/las oficiales de 2.^a, por su superior/a en función de las necesidades organizativas.

Los/las oficiales de 2.^a de mantenimiento pasarán a oficiales de 1.^a cuando superen una prueba establecida por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa. Los/las oficiales de 2.^a promocionarán a oficiales de 1.^a desde el día siguiente a la finalización del período de permanencia como oficiales de 2.^a si, transcurridos seis meses desde dicha fecha, la Empresa no los/las convoca a la realización de la prueba.

Las incorporaciones que posean una experiencia profesional acreditada podrán acceder mediante otra fórmula, siempre que sea superior a la aquí recogida.

Todas las contrataciones que tengan carácter eventual se incorporarán por el nivel VI en Servicios Auxiliares y Fabricación y por el nivel VIII en Administración.

En el supuesto de que un trabajador o una trabajadora que hubiera accedido a la plantilla de Rezola con motivo de un contrato eventual, si finalmente accediera a un puesto con carácter indefinido, deberá permanecer en los niveles precedentes al máximo de su grupo profesional, el tiempo equivalente al total de la progresión de su grupo profesional según el cuadro antedicho.

Para un buen desarrollo de la formación y progresión, las personas trabajadoras contratadas asistirán a los cursos que se planteen en el Plan de Formación de la Empresa.

La relación de puestos de trabajo mencionados en el presente artículo tiene carácter orientativo y, en ningún caso, pretende recoger de forma exhaustiva la totalidad de los puestos existentes en la Empresa ni suponer una Clasificación Profesional de los mismos por tratarse de una progresión salarial vinculada a los niveles de las tablas salariales.

Artículo 7.– Personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores y trabajadoras a los que se reconozca una Incapacidad Permanente Total tendrán garantizado un puesto de trabajo en la Empresa. Si dicha incapacidad deriva de accidente laboral, tendrá garantizado el salario del nuevo puesto de trabajo. Si fuera consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común, se le respetará la percepción económica que venía disfrutando, deduciéndosele la cantidad que en concepto de pensión le haya reconocido el organismo competente de la Administración.

Si se diera algún caso en el que hubiere dificultades para garantizar las condiciones del párrafo anterior, las partes se comprometen a estudiar los casos concretos que pudieran plantearse.

La Empresa garantizará que cualquier trabajador o trabajadora afecto/a por una Incapacidad Permanente Total, derivada de cualquier causa, no pueda ver mermada su pensión de jubilación o cualquier otra prestación derivada de su situación laboral por la aplicación de la actual legislación en dicha materia.

Artículo 8.– Edad de jubilación.

Todo el personal afectado por el presente Convenio que al cumplir la edad legal de jubilación plena pueda jubilarse con el cien por cien de la base reguladora correspondiente a ese momento, causará baja definitiva en la Empresa, a petición del trabajador o la trabajadora.

CAPÍTULO III

JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 9.— Jornada de trabajo.

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio será la siguiente:

- a) Personal de jornada partida: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo.
- b) Personal de turno: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo, incluyéndose dentro de las mismas 20 minutos de descanso por día de trabajo, que se computará como tiempo efectivo, teniendo carácter de retribuido.
- c) Personal de oficinas: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo.

El personal de jornada partida y oficinas trabajará de 08:00 a 13:00 horas los días de Santo Tomás, Nochebuena y Nochevieja, salvo que sean festivos, ajustándose, en todo caso, a las horas anuales efectivas de trabajo.

Artículo 10.— Calendario y horario.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborables será facultad de la Dirección de la Empresa con la intervención de los Comités de Empresa.

10.1.— Calendario laboral.

El calendario estará elaborado antes del 1 de diciembre del año anterior al que corresponda, acoplándose el personal en la 1.ª quincena del año al turno que corresponda con el disfrute de sus vacaciones y de igual manera se aplicará en los años sucesivos.

Los criterios para la elaboración del calendario laboral estarán basados en las condiciones que se recogen a continuación:

a) Para el personal en jornada partida, la jornada laboral será de 8 horas diarias de lunes a jueves, ambos inclusive, y de 5 horas diarias (08:00 a 13:00 h) los viernes que así se establezcan en el calendario.

b) La diferencia de horas resultantes al año a favor del trabajador o trabajadora se conceptuará como Reajuste de Calendario (RC), que será de 80 horas al año como mínimo, que serán disfrutadas, preferentemente, por días completos.

c) El disfrute de las horas de Reajuste de Calendario se realizará a elección del trabajador o trabajadora, previa petición a la persona responsable de la sección correspondiente. Si no fuera posible la realización en la fecha señalada, el trabajador o trabajadora y la persona responsable de la sección se pondrán de acuerdo en una nueva fecha. En caso de desacuerdo, la Comisión Mixta interpretará cada situación concreta.

d) El disfrute de las horas de Reajuste de Calendario se realizará durante el año que se generen. Será posible su realización hasta el 31 de enero del año siguiente siempre que haya habido imposibilidad material de realizarlos durante el año en curso.

e) Para una mejor organización del sistema de trabajo se recomienda que el disfrute de los RC se distribuya durante todo el año.

f) Las situaciones de IT y de Maternidad o Paternidad, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo sin que ello suponga ningún menoscabo ni deducción de los RC siempre que se disfruten antes del 31 de enero del año siguiente. Si en dicha fecha el trabajador o trabajadora continuara de baja, a la finalización de esta disfrutará los días realmente generados por los días de trabajo realizados.

g) El personal que por necesidades de producción trabaje en 2 turnos, de mañana y tarde, elaborará un calendario con su horario de trabajo donde se recogerá su derecho a las mismas vacaciones y RC que los de jornada partida.

El calendario establecido de acuerdo con los criterios que anteceden solo podrá ser modificado por un nuevo acuerdo y no por una decisión unilateral de alguna de las partes.

10.2.– Horario de trabajo.

10.2.1.– Los horarios para las diferentes secciones existentes serán los siguientes:

a) Personal de turno:

De 06:00 a 14:00 horas.

De 14:00 a 22:00 horas.

De 22:00 a 06:00 horas.

Las suplencias normalmente serán de 06:00 a 14:00 horas en su sección, salvo que la Empresa no tenga necesidad de sus servicios en otros horarios de turno o jornada partida u otra sección.

b) Personal de jornada partida: de lunes a viernes, según sección:

Por la mañana de 08:00 a 12:00 horas y por la tarde 13:00 a 17:00 horas, o por la mañana de 08:00 a 13:00 horas y por la tarde 14:00 a 17:00 horas.

El día de 1/2 jornada de 08:00 a 13:00 horas.

c) Personal de administración:

Por la mañana de 08:00 a 13:00 horas.

Por la tarde de 14:00 a 17:00 horas.

El día de 1/2 jornada de 08:00 a 13:00 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

A los efectos de funcionamiento en la Empresa, el inicio del día será a las 06:00 horas y finalizará a las 06:00 horas del día siguiente.

d) Conciliación familiar:

Para favorecer la conciliación familiar, el personal en horario de día podrá modificar su horario habitual de trabajo de 8h a 17 h en 2 horas, a la entrada y la salida, siempre que realice las 8 horas (5h los viernes) de su jornada.

Podrán disfrutar de este derecho aquellas personas que cumplan lo siguiente:

– Tener hijos/as menores o que los tenga su cónyuge o pareja de hecho.

– Tener familiares con consanguinidad de hasta segundo grado u otras personas (que, en este caso, convivan con el trabajador o la trabajadora) que, por razones de edad, accidente enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Todo lo anterior será también aplicable al personal de turno, siempre y cuando no suponga una alteración del sistema organizativo de la empresa.

La empresa deberá justificar por escrito la denegación de las solicitudes realizadas por el personal.

10.2.2.– La jornada para el personal de turno se acomodará a las siguientes normas:

a) La rotación de los puestos de trabajo sometidos a turno de ciclo completo, se efectuará con equipos de seis operarios u operarias por puesto de trabajo.

b) Los trabajadores y trabajadoras que realizan turnos continuados de 8 horas, tienen derecho a 20 minutos de descanso, denominado de bocadillo. Cuando por razones personales o del puesto de trabajo no puedan descansar el citado periodo, durante el ciclo completo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso equivalente a una jornada de ocho horas.

Este día de descanso, denominado Fiesta de Bocadillo, quedará establecido los martes en Añorga y los lunes en Arrigorriaga, el día anterior al inicio del ciclo de trabajo y en ningún caso servirá para cubrir incidencias.

Los días de Fiesta de Bocadillo deberán ser trabajados si se avisa al trabajador o a la trabajadora mínimamente de víspera, pero durante esos días el trabajador o la trabajadora que no hubiese sido convocado/a previamente no está obligado a permanecer localizable. Dichas jornadas serán abonadas como Plus Bocadillo, según tabla Anexo I.

c) En el caso de que un trabajador de turno no pudiera disfrutar las jornadas de descanso acumuladas durante el ciclo completo, se considerarán las jornadas trabajadas como interrupción de la jornada de descanso, excepto la jornada festiva compensatoria de los descansos del bocadillo.

d) Durante la semana siguiente a la finalización del ciclo completo de trabajo, se establece la figura del retén, quedando los días fijados en el calendario de cada uno de los turnos. El personal de retén tendrá la obligación de estar localizable y acudir al puesto de trabajo en un plazo máximo de 2 horas en Arrigorriaga y de 3 horas en Añorga, desde que así le sea requerido. Durante los días que el trabajador tenga asignado un retén percibirá el plus establecido al efecto y recogido en las tablas salariales.

Las horas trabajadas en el día de retén se abonarán de acuerdo con el concepto Plus Disponibilidad de las tablas salariales. Además del citado plus, se percibirán los pluses de nocturnidad y festivo B o domingo, cuando concurren tales circunstancias. En cualquier caso, siempre se percibirá el Plus festivo A cuando está señalado en el calendario. El día de compensación generado, será a cargo de los días de suplencia.

e) Se acuerda la inclusión de los días de suplencia en el calendario.

Los días de suplencia que se deban ajustar, preferentemente se trabajarán estando en la semana de retén, en horario de 06:00 a 14:00 horas, en días que no sean sábados, domingos o festivos y siempre que no sea para cubrir una incidencia (salvo en Añorga, si se trata del turno de mañana). Las suplencias podrán ser utilizadas para cubrir las ausencias por descanso de los tra-

bajadores o trabajadoras que lo hayan solicitado para reducir excesos de horas trabajadas. Estos casos, no se considerarán incidencias.

f) Se realizará el cómputo anual de horas de cada trabajador o trabajadora y el ajuste de las jornadas de exceso o defecto en el calendario de turno del año anterior se realizará el último día de febrero del año posterior. A partir de dicha fecha se solicitará por los trabajadores y las trabajadoras la realización de las suplencias.

g) Las bajas prolongadas en el turno de más de dos meses de duración serán cubiertas por un sustituto. El Servicio Médico informará a la Dirección y al Comité de Empresa acerca de la duración estimada de las IT por enfermedad común y accidente de trabajo. Transcurridos dos meses desde la fecha de la baja, no habrá obligación de cubrir la incidencia.

h) El personal de turno podrá disfrutar de dos días de asuntos propios a lo largo del año. Dicho permiso no podrá ser solicitado en los quince días festivos del calendario ni el día de Nochebuena ni el de Nochevieja. La recuperación de dichos días se efectuará cuando el/la trabajador/a sea llamado/a para prestar sus servicios estando en su semana de retén.

Artículo 11.– Interrupción de jornada de descanso.

11.1.– Siempre que, por razones de producción, algún trabajador o trabajadora de jornada partida tuviera que incorporarse a su puesto de trabajo después de haber concluido sus trabajos, tendrá derecho a cobrar, por las horas que trabaje, horas extraordinarias.

11.2.– Si la llamada o interrupción del descanso se produjera en el periodo que va de las 17:00 horas del viernes a las 22:00 horas del domingo, o/y de las 22:00 horas del día precedente al festivo hasta las 22:00 horas del mismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir, además un Plus por este concepto, en la cuantía que para cada uno de los niveles se fija en la tabla del Anexo I. Igual tratamiento se aplicará al personal de turno rotativo en función de las características de su calendario.

11.3.– El personal de turno que se encuentre realizando una suplencia en el turno de 22:00 a 06:00 horas, y si no fuera necesario que realizara otra sustitución al día siguiente, este día, disfrutará de un descanso equivalente en tiempo, a las horas trabajadas a partir de las 22:00 horas, siempre que la jornada siguiente fuese día de trabajo según su calendario.

Artículo 12.– Relevos en el puesto de trabajo.

El personal de turno que trabaje en jornada continuada, que no sea relevado por su compañero o compañera, permanecerá en su puesto de trabajo hasta un tope de tres horas. Estas horas se abonarán como horas extraordinarias.

Si a la salida de este turno prolongado se diera la circunstancia de falta de medios de transporte, la Empresa abonará los gastos ocasionados por esta causa.

Artículo 13.– Jornadas especiales.

Los trabajos realizados a partir de las 22:00 horas, en los días de domingo a jueves, ambos inclusive, por el personal que habitualmente trabaja a jornada partida, dará derecho, además de percibir, las horas extraordinarias, a descansar el mismo número de horas trabajadas desde las 22:00 horas. Este descanso será retribuido.

Artículo 14.– Vacaciones.

14.1.– Las vacaciones se devengarán por año natural y se disfrutarán dentro del mismo año.

14.2.– Durante la vigencia de este Convenio, se retribuirán anualmente, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables (incluyendo 4 sábados y 4 viernes), iniciándose el disfrute de las mismas en un día de trabajo.

El personal de turno disfrutará 22 días de vacaciones, coincidentes con otros tantos días de trabajo efectivo, según su calendario, por estar incluidos dentro de los 26 días laborables, cuatro sábados.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Las vacaciones serán fijadas en el calendario del personal de turno, por secciones, hasta en un máximo de tres períodos, y rotando entre turnos.

14.3.– La Empresa estudiará, y en la medida de lo posible aceptará, otros calendarios distintos del oficial, siempre que todos los trabajadores y trabajadoras de las secciones correspondientes se comprometan, conjunta o individualmente, a cubrir cualquier otra incidencia que pueda producirse por bajas, ausencias, etc., es decir, cubrirán el servicio, aun cuando, incluso, pudieran encontrarse disfrutando sus vacaciones, sin que ello suponga para la Empresa ningún pago, tanto en metálico como de otro tipo, por las incidencias que se produzcan, salvo los que se hubieran producido en el caso de que se hubiese tenido que aplicar para el funcionamiento real el calendario oficial.

El hecho de que la Empresa acepte calendarios distintos al oficial, incluso de manera reiterada y a la misma sección, no originará, a ningún efecto, derecho adquirido ni condición más beneficiosa alguna.

14.4.– Las secciones presentarán los calendarios de vacaciones antes del 1.º de diciembre.

Las secciones de jornada partida deberán entregar las hojas con las vacaciones antes del 15 de marzo y su confección y aprobación definitiva deberá estar antes del 15 de abril.

14.5.– De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador o trabajadora, como accidente, enfermedad o maternidad y paternidad, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengo de las vacaciones.

14.6.– Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador o la trabajadora entrara en situación de IT lo deberá poner en conocimiento de la Empresa, quedando las mismas interrumpidas durante el período que persista dicha situación de IT, disfrutando los días que le resten en la fecha que así lo acuerde con la Empresa, dentro del año natural, salvo que el período de vacaciones señalado en su calendario coincida, total o parcialmente, con el mes de diciembre, pudiendo en este caso disfrutarse en el año siguiente de mutuo acuerdo con la Empresa.

En el supuesto de que el periodo vacacional ya programado coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas durante su periodo, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad con independencia del tiempo transcurrido. Para determinar el momento de su disfrute se fijará la fecha de común acuerdo con la Empresa.

14.7.– Si dicho trabajador o trabajadora continuara de baja en situación de IT el 31 de diciembre y causará alta dentro del año siguiente, reanudará las vacaciones para disfrutar los días devengados en el período activo del año anterior.

14.8.– Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador o la trabajadora en jornada ordinaria de trabajo.

El personal de turno cobrará el salario que realmente le hubiera correspondido de trabajar los días de disfrute de las vacaciones.

14.9.– Al trabajador o la trabajadora que deje de pertenecer a la Empresa se le abonará el importe proporcional de vacaciones que le corresponda, según lo dispuesto en el apartado 14.2 de este artículo, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria de este Convenio.

14.10.– Los trabajadores y las trabajadoras mayores de 60 años y los/las menores de 18 años, tendrán dos días más de vacaciones.

14.11.– El periodo de disfrute de vacaciones para el personal de jornada partida podrá pactarse por mitades, un 50 % a criterio de la Empresa y el otro 50 % a conveniencia del trabajador.

14.12.– A la hora de elaborar las vacaciones, se tendrá en cuenta la especial situación de las familias monoparentales o con convenios de separación que tengan menores a cargo, a fin de facilitar la conciliación familiar.

14.13.– El trabajador o la trabajadora que disfrute sus vacaciones reglamentarias en los meses que a continuación se especifican, percibirá la compensación económica siguiente durante el año 2026:

a) enero, febrero, marzo y noviembre: 409,98 euros.

b) abril y mayo: 262,12 euros.

c) octubre: 203,36 euros.

d) Por interrupción: 1.029,05 euros.

En los casos de los apartados a), b), y c), se entienden que, las cantidades corresponden a todos los días de vacaciones, aplicándose la proporción que corresponda si los días comprendidos dentro de dichos periodos fueran inferiores al número total de días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

14.14.– Si por necesidades de la Empresa, y mediante escrito de la Dirección, se interrumpieran las vacaciones a un trabajador o trabajadora, o le comunicara con menos de un mes de antelación a la fecha del comienzo de sus vacaciones, previstas en el calendario aprobado, la imposibilidad de disfrutarlas en la fecha prevista, la Empresa abonará la cantidad de 1.029,05 euros, en concepto de interrupción.

Artículo 15.– Permisos retribuidos.

La Empresa concederá licencias retribuidas, con el abono del salario real, en los siguientes supuestos siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias deben disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante:

a) 18 días naturales de licencia retribuida por matrimonio o registro como pareja de hecho, si el trabajador o la trabajadora tuviera seis meses de antigüedad. Si la antigüedad fuera inferior a seis meses, la licencia será de 15 días naturales.

b) Cinco 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 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.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge, hijos/as, padres, madres y hermanos/as que conviviesen con el trabajador o la trabajadora, este/a tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

– Además, tendrá derecho a otras licencias, no retribuidas, y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior.

– A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el/la facultativo/a correspondiente en la certificación. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañantes, etc.

– Los/las trabajadores/as que se encuentren prestando sus servicios en el turno de noche, podrán iniciar el permiso la noche previa al hecho causante, cuando este sea conocido con antelación, sin modificar la duración del mismo.

c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Uno de los tres días coincidirá con el día del funeral.

d) 2 días naturales por fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as.

e) 1 día natural por fallecimiento de tíos/as políticos.

f) 1 día hábil por traslado del domicilio habitual.

g) 1 día natural por matrimonio de padres, madres, hermanos/as o hijos/as.

h) 1 día natural por bautizo o comunión de hijos/as, debiendo comunicar el trabajador el hecho con la suficiente antelación.

i) 3 horas para renovación del Documento Nacional de Identidad, Pasaporte o Permiso de Conducir.

j) Los cargos públicos electos dispondrán del tiempo necesario para su actividad pública sin sobrepasar los límites establecidos en la Legislación Vigente.

k) 8 horas mensuales de licencia retribuida, con justificante, por minusvalía reconocida, de esposo/a o hijo/a.

Para los casos del apartado g), se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

viernes 26 de junio de 2026

De acuerdo con el compromiso establecido en el Plan de Igualdad de la empresa, se establece un permiso no retribuido por el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de los y las menores.

Así mismo, se establece que la acumulación del permiso por lactancia se podrá realizar en jornadas completas.

A las parejas de hecho, que acrediten fehacientemente tal condición, les serán de aplicación las licencias establecidas en el presente artículo.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 16.– Estructura salarial.

La estructura salarial, distribuida en niveles será determinada por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Artículo 17.– Conceptos retributivos.

17.1.– Conceptos.

La retribución estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento de Empresa.
- Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad.
- Participación en Beneficios.
- Pluses.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la revisión salarial reflejará los incrementos sobre los conceptos retributivos que se recogen a continuación:

A las tablas salariales del año 2023 se les aplicarán los siguientes incrementos:

- Año 2024: 0 %.
- Año 2025: (IPC de 2023 + IPC de 2024 + 1 %).
- Año 2026: (IPC de 2025 + 0,5 %).

17.1.1.– Salario Convenio.

Los salarios a percibir por cada nivel son los que figuran en la tabla del Anexo I del Convenio, desde el 1 de enero de 2024.

17.1.2.– Antigüedad.

El personal tendrá derecho a percibir hasta un máximo de dos bienios y seis quinquenios según los años de permanencia en la Empresa y el módulo que por cada tramo se especifica en la tabla del Anexo IV de este Convenio.

17.1.3.– Complemento de Empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán por este concepto la cantidad mensual que para cada nivel figura en la tabla del Anexo V del presente Convenio.

17.1.4.– Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, de devengo semestral, calculándose las mismas sobre la suma del Salario de Convenio que, para cada nivel, figura en la tabla salarial del Anexo I, más la cantidad que corresponda por participación en beneficios según la tabla del Anexo II, más el importe que por antigüedad tenga reconocido el trabajador o la trabajadora.

El período de baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral no repercutirá en las cantidades a cobrar por el trabajador o la trabajadora deduciéndose de la misma las cantidades que por este concepto (prorrata) haya percibido durante su permanencia en situación de IT, de acuerdo al artículo n.º 23, en relación con el Anexo VII del Convenio.

17.1.5.– Participación de beneficios.

El personal tendrá derecho a cobrar mensualmente por este concepto, la cantidad que, para cada nivel, figura en la tabla del Anexo II.

17.2.– Pluses.

17.2.1.– Plus distancia.

Se establece un plus de distancia para aquellos trabajadores o trabajadoras residentes fuera de Añorga y Arrigorriaga, en razón a la distancia entre el lugar de su residencia habitual y el centro de trabajo.

Para determinar la distancia se tomará como punto de partida el centro de la localidad en que resida el trabajador o la trabajadora y como punto de llegada, la entrada en fábrica, tomando en consideración el recorrido más corto normalmente practicado.

Para un recorrido superior a dos kilómetros, es decir, cuatro kilómetros al día, el plus será en 2025 de 0,197 euros y para 2026 de 0,203 euros por kilómetro recorrido de ida y vuelta al día, es decir, un traslado de incorporación a la fábrica y otro de regreso a su domicilio.

No se abonará el plus por los días en los que, por cualquier causa, el trabajador o la trabajadora no asista al centro de trabajo.

En los casos de cambio voluntario de domicilio, que suponga un mayor desplazamiento, se abonará el mismo plus que venía cobrando, o bien el correspondiente a una distancia máxima de 6 kilómetros entre la fábrica y su nueva residencia. Si el cambio de domicilio supusiera un menor desplazamiento, se abonará el plus con arreglo a la nueva distancia.

Si este plus se devengara por primera vez o debido a cambio de domicilio, la distancia máxima admitida será de 6 kilómetros.

17.2.2.– Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje en turno de noche percibirá por cada jornada comprendida entre las 22:00 y 06.00 horas, el plus de noche según lo determinado en el Anexo I.

17.2.3.– Plus Festivo «A».

El personal de turno al que le coincida una fiesta abonable con su día de descanso semanal percibirá ocho horas como Plus Festivo «A» según lo previsto en la tabla del Anexo I, no computándose, a efectos de jornada ordinaria, las horas del referido día.

17.2.4.– Plus Festivo «B».

El personal de turno que trabaje en alguna de las 15 fiestas abonables anuales tendrá derecho a percibir, además de su salario normal, el importe de lo previsto en la tabla Anexo I, como Plus Festivo «B» por las horas trabajadas.

17.2.5.– Pluses de Nochebuena y Nochevieja.

El personal de turno y de jornada partida que tenga que prestar servicio los días de Nochebuena y Nochevieja, de 22:00 de la noche a 06:00 de la mañana, percibirá un Plus de Nochebuena y Nochevieja, cuya cuantía será equivalente al valor de ocho horas extraordinarias, y los/las que trabajen en turno de tarde (de 14:00 a 22:00 horas), cobrarán, en los citados días un Plus de Nochebuena y Nochevieja, cuya cuantía será equivalente al valor de dos horas extraordinarias.

17.2.6.– Plus extrasalarial.

El personal percibirá por la supresión del concepto de compensación Económico la cantidad de 18,34 euros mes, durante doce meses al año.

17.2.7.– Horas extraordinarias.

Se pacta para la vigencia de este Convenio que el módulo de cálculo del importe de la hora extraordinaria se realizará teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario convenio, beneficios, antigüedad y complemento de Empresa. A dicho importe se le sumará un complemento del 75 %, según Anexo VIII.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en la cuantía fijada anteriormente o compensadas con descanso equivalente (una por una), percibiendo además el complemento del 75 % del valor de la hora ordinaria. Todas las que excedan de 80 h anuales deberán compensarse de esta última forma.

Las horas se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con la conformidad de los respectivos jefes o jefas de Departamento.

Dadas las características de las horas extraordinarias de esta Empresa, que se deriven de la actividad productiva de la misma, podrán tener la naturaleza y consideración de horas extraordinarias estructurales, aceptándose por parte de los/las representantes de las personas trabajadoras firmar la documentación necesaria que sea preciso presentar ante los Organismos competentes.

La realización de horas extraordinarias por cualquier motivo llevará aparejado el cobro de los correspondientes pluses de nocturnidad y festivo o domingo en su caso, cuando concurren las circunstancias que den lugar a la percepción de dichos pluses.

Los pluses de domingo y festivo, conjuntamente considerados, solamente podrán percibirse un máximo de tres veces al año por cada trabajador o trabajadora cuando sea como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior.

17.2.8.– Dietas y desplazamientos.

Las cantidades que por estos conceptos deban abonarse por la Empresa estarán en función de la tabla del Anexo III del Convenio.

17.2.9.– Plus bocadillo.

De acuerdo a lo especificado en el artículo 10.2.2.b), el personal de turno que no pueda descansar en su día de fiesta por bocadillo percibirá por este concepto las cantidades especificadas en el Anexo I del Convenio.

17.2.10.– Plus domingos.

El personal de turno cobrará en los domingos que trabajen por exigencias de su calendario la cantidad que por este concepto determina el Anexo I del Convenio.

17.2.11.– Plus trabajos especiales.

La Empresa abonará un plus por los trabajos considerados así por sus especiales características de toxicidad, peligrosidad o penosidad cuyas cuantías están determinadas en el Anexo VI.

Se crea una comisión de trabajo para el estudio de este tipo de trabajos al objeto de ir reduciendo los mismos.

17.2.12.– Plus retén.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.2.2.d), el personal de turno percibirá la cantidad establecida en el Anexo I cuando permanezca en situación de retén de acuerdo con lo establecido en su calendario de trabajo.

17.2.13.– Plus disponibilidad.

Las horas trabajadas en el día de retén se abonarán como Plus de Disponibilidad, de acuerdo con las cantidades recogidas en el Anexo IX del Convenio.

17.3.– Pago de nómina.

La Empresa abonará los salarios a los trabajadores y las trabajadoras mensualmente. Este pago se efectuará a través de las entidades bancarias o de ahorro.

17.4.– Finiquitos.

Todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de un/a miembro del Comité de Empresa o del delegado/a de la sección sindical a la que esté afiliado/a, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo finiquito.

Artículo 18.– Paga Variable.

Se establece una gratificación especial, de devengo anual, es decir, su cobro será proporcional al tiempo trabajado de enero a diciembre de cada año de vigencia del Convenio, para primar la evolución positiva de las ventas.

Dicha gratificación se abonará, en su caso, en enero del año siguiente al de su devengo y se repartirá de forma lineal entre todos los/las trabajadores/as.

El cálculo de la cuantía de la denominada Paga Variable del año 2026 será el resultado de la siguiente operación:

– Hasta alcanzar las 600.000 toneladas, la cantidad de paga a abonar será a razón de 0,88 euros por cada tonelada + una cantidad fija adicional de 100.000 euros.

– Si se superan las 600.000 toneladas, el importe de la paga será el resultado de multiplicar por 1,127 euros el total de las toneladas, desde la primera de ellas.

Este importe por tonelada sufrirá, a partir del año 2027, los mismos incrementos que el resto de los conceptos salariales del Convenio.

Las toneladas que se considerarán para el cálculo serán las de cemento y clinker del mercado nacional y las que se exporten al mercado de Francia, siempre que sean transportadas en camión, expedidas en cada año natural.

CAPÍTULO V

ACCIONES SOCIALES

Artículo 19.– Comedores sociales.

La Empresa se compromete a mantener estos servicios en la línea que ha venido ofreciéndolos hasta la fecha.

19.1.– Los incrementos del coste que pudieran producirse por este concepto serán soportados al 50 % por la Empresa y los trabajadores.

19.2.– El importe que aporta por comida el trabajador por este concepto en el año 2026 es el siguiente:

Trabajadores/as de Arrigorriaga: 4 euros.

Trabajadores/as de Añorga: 4 euros.

Artículo 20.– Seguro colectivo.

Desde el mes siguiente de la firma del Convenio, la Empresa asegurará a los trabajadores y las trabajadoras fijos/as y con contrato eventual con los siguientes capitales y para las siguientes contingencias:

– Por muerte natural: 16.326 euros.

– Por invalidez absoluta no laboral: 16.326 euros.

– Por gran invalidez no laboral: 16.326 euros.

– Por muerte en accidente no laboral: 33.829 euros.

– Por muerte en accidente laboral: 120.000 euros.

– Por gran invalidez o invalidez absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional: 83.967 euros.

La empresa anticipará las cantidades recogidas en el párrafo anterior si en el plazo de dos meses desde la entrega a la compañía de toda la documentación solicitada por esta aún no se ha hecho efectiva.

Artículo 21.– Asistencia médica.

Cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, el trabajador o la trabajadora deba asistir a algún especialista de la Seguridad Social prescrita por el/la facultativo/a de medicina general, tendrá derecho a la asistencia médica sin pérdida de salario, correspondiente a jornada ordinaria, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción, así como el de la asistencia a dicha consulta. En los demás casos, tales como, asistencia a consulta prestada por la medicina particular al propio trabajador o trabajadora o como acompañante a un familiar de primer grado, tendrá derecho a un máximo de 16 horas al año retribuidas según el salario correspondiente a jornada ordinaria, que deberán ser asimismo justificadas.

Se establece una aportación por parte de la empresa de un importe de 15 euros mensuales para sufragar una Póliza de Seguro Médico privado. Solamente podrán solicitar su incorporación a la póliza las personas trabajadoras con contrato laboral indefinido.

Artículo 22.– Complemento baja por accidente.

Las situaciones de IT producidas por accidente laboral o enfermedad profesional, se complementarán, en su caso, hasta el 100 % del salario de convenio, antigüedad, complemento de Empresa y beneficios.

Artículo 23.– Complemento baja por enfermedad.

Los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por enfermedad percibirán un complemento cuya cuantía estará relacionada con el absentismo mensual y su aplicación se realizará de conformidad con el Anexo VII del Convenio.

Artículo 24.– Formación.

Se creará una comisión, con representación de todos los sindicatos, que elaborará un Plan de Formación conjunto. Las horas de formación se realizarán, con carácter general, el 50 % dentro de la jornada y el 50 % fuera de la misma. Dicha comisión elaborará el procedimiento para la ejecución del Plan.

Artículo 25.– Anticipos reintegrables.

La Empresa dotará de un fondo para anticipos reintegrables, a favor de los trabajadores y las trabajadoras a los que les es de aplicación el presente Convenio, por una cuantía global máxima de ciento cincuenta mil (150.000) euros.

El funcionamiento y aplicación de dicho fondo se regirá por el Reglamento dictado a tal efecto por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio. Asimismo, la administración correrá a cargo de la Comisión creada al efecto.

Artículo 26.– Plan de pensiones.

Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio, con renuncia a cualquier otro Plan de Pensiones al que se puedan incorporar el resto de los trabajadores y las trabajadoras de Heidelberg Materials de los distintos centros de trabajo existentes en la geografía española estarán incorporados a la Entidad de Previsión Social Geroa.

viernes 26 de junio de 2026

La aportación a realizar hasta el 31 de diciembre de 2026 será la equivalente al 4,3 % por ciento de la base de cotización de cada trabajador al Régimen General de la Seguridad Social. El 2,15 % por ciento de la aportación correrá a cargo del trabajador o de la trabajadora, mediante su descuento en nómina y el otro 2,15 % por ciento será con cargo a la Empresa.

CAPÍTULO VI

ACCIONES SINDICALES

Artículo 27.– Representantes de las personas trabajadoras.

Todos los miembros de la Representación de las personas trabajadoras tendrán derecho a 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus labores sindicales en defensa de los intereses de sus compañeros y compañeras de trabajo.

La empresa pondrá a disposición de dicha representación un local adecuado, dotado de una extensión telefónica de servicio interior, para celebrar sus reuniones.

Las reuniones Empresa-RLPT se celebrarán mensualmente con carácter ordinario y serán convocadas por el /la secretario-a del Comité. Las reuniones extraordinarias podrán convocarse por ambas partes.

Artículo 28.– Tratamiento de despido improcedente.

En caso de que por parte del Juzgado de lo Social, o del Organismo jurisdiccional de apelación correspondiente dicte sentencia declarando el despido improcedente, el trabajador o la trabajadora afectado/a tendrá derecho a optar entre continuar en la Empresa o causar baja en la misma, con la indemnización que se señale en la sentencia.

Artículo 29.– Garantías sindicales.

La actividad sindical en la Empresa se regirá por lo dispuesto en la LOLS, y más concretamente por las normas siguientes:

1.– Las centrales sindicales podrán constituir secciones que agrupen a un mínimo de afiliados del 10 % de la plantilla.

Las secciones sindicales constituidas, tendrán derecho a elegir un/a delegado/a Sindical de conformidad con los siguientes criterios:

– En los centros de trabajo con 100 o más de 100 trabajadores/as aquellas que cuenten con un mínimo de 45 afiliados/as.*

– En los centros de trabajo con menos de 100 trabajadores/as, será necesario tener al menos 30 afiliados/as.*

* A estos efectos, se considerará que un/a trabajador/a no puede estar afiliado/a a más de una central sindical por lo que solo podrá ser computado/a una vez.

Estos delegados/as tendrán los mismos derechos que los miembros de la RLPT excepto el crédito horario que se establece conforme a los siguientes criterios:

– Centros de más de 100 trabajadores/as: 25 horas al mes.

– Centros de menos de 100 trabajadores/as: 20 horas al mes.

Si en un mismo centro de trabajo hubiera más de una persona delegada de la misma central sindical, se repartirán entre ellos las mencionadas horas al mes, de forma equitativa.

2.– Las negociaciones en la Empresa o centro de trabajo podrán ser realizadas por medio de las secciones sindicales firmantes si así lo deciden los trabajadores y las trabajadoras.

3.– Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a celebrar Asambleas totales o parciales en el centro de trabajo, pudiendo usar para este fin un máximo de 12 horas anuales retribuidas por la Empresa. Las Asambleas podrán ser convocadas por la RLPT o por las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos mínimos indicados de común acuerdo con la Empresa. Las Asambleas Generales solamente podrán ser convocadas por el Comité de Empresa.

4.– El kilometraje, peaje, aparcamiento y dietas efectuado por los miembros de la RLPT o por los/las delegados/as Sindicales en asuntos estrictamente sindicales será abonado por este por las mismas circunstancias que hasta ahora.

5.– Las horas de permiso retribuido a que tienen derecho los/las representantes de la RLPT y delegados/as Sindicales, solo podrán ser acumuladas entre los/las miembros de una misma central sindical para un período mínimo de seis meses, en la persona que ella designe y hasta un máximo del 50 % de las horas totales disponibles por los/las miembros de la Central Sindical.

6.– Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en su trabajo por razón de la afiliación sindical.

7.– Cuando un afiliado o una afiliada a una Central Sindical se pueda ver afectado/a por cualquier reclamación o sanción, la Empresa lo notificará por escrito a su delegado/a Sindical si lo hubiere.

8.– El delegado o la delegada Sindical tendrá derecho a ser escuchado/a por la Empresa para negociar y conciliar cualquier problema de sus afiliados/as.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 30.– Prevención de Riesgos Laborales.

Tanto la Empresa como los/las Representantes de las Personas Trabajadoras, se comprometen a colaborar para la aplicación de lo que determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus Reglamentos y disposiciones legales vigentes, habiéndose constituido para control y seguimiento de lo determinado en dicha Ley, los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las centros de trabajo de Arrigorriaga y Añorga.

Artículo 31.– Pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad.

La Dirección de la Empresa está poniendo, y está dispuesta a seguir poniendo, los medios materiales y humanos necesarios para evitar los casos de toxicidad, peligrosidad o penosidad.

La filosofía de la Dirección consiste en paliar en su caso, las posibles anomalías que pudieran detectarse, en detrimento de pago de plusos por este concepto.

Quiere ello decir que, si la Autoridad competente declarara, con carácter de firmeza, la existencia de algún caso de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se tomarían las medidas oportunas.

CAPÍTULO VIII

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 32.– Procedimiento del PRECO II.

Para la resolución de cualquier duda o controversia que pueda surgir en cuanto a la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa, ambas partes se someten a los procedimientos del PRECO II, tanto en cuanto a los conflictos colectivos como individuales dentro del ámbito de sus competencias, de modo que la iniciación de cualquiera de dichos procedimientos por una de las partes obligará a la otra a participar en el mismo y le vinculará en toda su extensión.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, AMBIENTE LABORAL Y PERSONAS LGTBI

Artículo 33.– Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Dirección de Heidelberg Materials Hispania Cementos, S.A. se compromete a gestionar la igualdad de oportunidades, integrándola en todas las actuaciones que tengan repercusiones directas o indirectas en las mujeres y los hombres de la Empresa, asignando los recursos necesarios para poner en marcha objetivos y Planes anuales de Igualdad que permitan crear un entorno sin ningún tipo de discriminación.

Artículo 34.– Declaración de principios sobre el ambiente laboral.

La Empresa asume el compromiso de velar porque en el seno de la misma exista un ambiente laboral exento de violencia y acoso, estableciendo y dando a conocer el procedimiento acordado para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan.

Asimismo, reconoce que ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona; por ello, la empresa se compromete a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por el ordenamiento jurídico y, específicamente, los de igualdad, integridad física y moral, y dignidad.

Igualmente, la Empresa:

Reconoce el derecho de toda persona que considere que ha sido objeto de violencia o acoso en el entorno laboral a presentar la denuncia correspondiente y garantiza el derecho a invocar el procedimiento acordado al efecto.

Se propone articular los medios necesarios para ofrecer la información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación adecuada para prevenir el acoso y la violencia y, también, para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que prestan servicios en la misma.

Procederá a la divulgación sistemática y continuada del contenido del procedimiento de solución autónoma de conflictos sobre la violencia laboral a todos los niveles de la organización. Así mismo, se facilitará una copia a todas las personas que prestan servicios en la empresa. También se informará al personal de nuevo ingreso, ya sea temporal o fijo.

Se compromete a proporcionar a los trabajadores información relevante, clara y específica de las actividades que deben desarrollar, los objetivos que deben alcanzar y los medios de que disponen para ello, realizando la autorización y seguimiento necesarios.

Artículo 35.— Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Heidelberg Materials Hispania Cementos, S.A., de acuerdo con lo dispuesto para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso por orientación sexual, por identidad de género y por expresión de género y características sexuales, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tal fin, suscriben el Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y por expresión de género y características sexuales de Heidelberg Materials Hispania Cementos, S.A., al cual se dará la máxima divulgación y afectará a todas las personas vinculadas contractualmente a la Empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en el centro o centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 36.— Cobertura de vacantes, promociones y puestos de nueva creación.

Para los puestos de trabajo que queden vacantes y puestos de nueva creación se realizará un proceso de promoción interna al que podrá acceder todo el personal con contrato indefinido de la Compañía.

Se tendrá en cuenta la formación práctica y teórica, así como los méritos, de las personas candidatas, pudiendo la empresa convocar las oportunas pruebas de aptitud, si lo estima conveniente.

Para los puestos con horario de jornada partida tendrán preferencia las solicitudes del personal de turno.

La existencia de los puestos vacantes se comunicará a los Comités de Empresa y se publicará en los tablones de anuncios de las fábricas.

Artículo 37.— Inaplicación del presente Convenio.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores durante el procedimiento legalmente establecido a estos efectos en el ET, las partes podrán:

– En el plazo de dos meses desde la finalización del período de consultas sin acuerdo, instar los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación. El arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes.

– En caso de que dichos procedimientos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

El plazo para alcanzar dicho acuerdo se establece en 7 días naturales desde la finalización del procedimiento de resolución de conflictos previsto en el párrafo anterior.

Respecto a los trámites específicos de cada procedimiento previsto en los apartados anteriores, las partes se remiten a los reglamentos de aplicación de dichos organismos que se encuentren vigentes en cada momento.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Con carácter transitorio y hasta que se agote el derecho de parte de los trabajadores y las trabajadoras a que se les liquide las vacaciones por el sistema antiguo, se les mantendrá dicho sistema de liquidación.

A efectos de resolución del tema, se respetará el derecho referido hasta el año 1978.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Las horas extraordinarias realizadas en el ejercicio de 2026, derivadas de trabajos extraordinarios, sustituciones de compañeros/as, cualquiera que sea la causa, puesto de trabajo, concepto por el que se pagaran (a modo de ejemplo «horas extraordinarias», «plus de disponibilidad», «plus asistencia taller mecánico», «plus prolongación jornada») o momento en que se realizaran, tendrán el siguiente tratamiento:

Hasta un máximo de 80 horas anuales, el trabajador o la trabajadora podrá ejercitar la siguiente opción:

– Percibir el importe que figura en las tablas salariales para estos conceptos, según anexos VIII y IX.

– Compensar dichas horas por tiempo de descanso equivalente a su valor económico actual de acuerdo con el siguiente sistema:

- El disfrute de las horas se realizará por acuerdo entre las partes.
- En caso de no existir acuerdo entre las partes, el descanso se disfrutará en el período estival (junio, julio, agosto y septiembre).
- Durante los períodos de descanso, que preferiblemente corresponderán a ciclos completos, se percibirán los mismos conceptos que en los períodos vacacionales (según artículo 14.8).

El resto de las horas que excedan de las 80 serán compensadas con el sistema de descanso recogido en el punto anterior.

Las Direcciones de Fábrica serán las encargadas de elaborar el calendario de descanso con la colaboración de la Comisión Mixta Interpretativa.

Para el correcto establecimiento y evaluación del sistema de descanso, se celebrarán dos reuniones anuales en la primera quincena de los meses de marzo y octubre.

Si llegado el final del año, no se hubiesen podido disfrutar los descansos por causas no imputables al trabajador o la trabajadora, las horas del ejercicio pendientes de descansar se abonarán de acuerdo con las tablas salariales, anexos VIII y IX, quedando pendiente el disfrute.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Se establece un Incentivo de Seguridad orientado a recompensar los esfuerzos que se realicen para conseguir el objetivo común de empresa y plantilla de Cero Accidentes. Quedan excluidos del mismo el colectivo de Cuadros al tener incluidos este concepto en el sistema de Dirección por objetivos.

Bases:

a) No se beneficiarán de este incentivo, aquellas personas que hayan sido contratadas para cubrir suplencias de tipo vacacional o similar, así como aquellas que se hayan contratado en la modalidad de contrato de interinidad, y contrato eventual por circunstancias de la producción, siempre que la duración del contrato sea inferior a un año.

b) Durante el año, deberá haberse trabajado efectivamente al menos 4 meses completos.

c) Se establecerá como condición obligatoria, que los/las beneficiarios/as han de permanecer en nómina hasta la fecha del pago. Por lo que no dará derecho a la percepción de este premio a aquellas personas cuyo contrato de trabajo quede extinguido con antelación a la fecha de pago.

d) El premio será proporcional al tiempo realmente trabajado en el ejercicio.

e) Aquellas personas que se incorporen a la Compañía una vez iniciado el ejercicio, percibirán un incentivo en proporción de los meses completos trabajados, siempre y cuando cumplan los apartados a) y b) de las presentes limitaciones.

Fórmula:

En 2026, cada persona de la plantilla podrá obtener un incentivo de hasta 545 euros anuales (900 euros anuales en los casos de encargados/as, contra maestres o jefes/as de equipo) en función del cumplimiento de los objetivos que se recogen más adelante.

Igualmente, a partir de 2026, los accidentes computables a efectos de este incentivo serán los incluidos en el denominado TCIFR, que incluye las siguientes situaciones:

- Accidentes laborales con baja.
- Accidentes sin baja, con tratamiento médico.

Los casos de tratamiento médico, conforme a la definición estándar del Grupo Heidelberg Materials en el «Reporte de datos de Seguridad y Salud», son aquellos accidentes que se producen en el trabajo y requieren de un tratamiento de un profesional de la Salud (asistente sanitario, médico, fisioterapeuta...) pero por el que no se pierde ningún día laborable y, por lo tanto, no se trata de un accidente con baja.

1.– Por cada mes SIN accidentes en el centro de trabajo:

En aquellos meses en los que no se produzca ningún accidente con baja en el centro de trabajo –Añorga o Arrigorriaga–, se abonará a todo el personal de la plantilla de dicho centro la cantidad resultante de dividir el 50 % del importe anual entre los doce meses del año.

2.– Por cada 2 trimestres del año SIN accidentes en el centro de trabajo:

En el caso de que no se produzca ningún accidente con baja en el centro de trabajo –Añorga o Arrigorriaga– durante dos trimestres, consecutivos o alternos dentro del año natural, se abonará

a todo el personal de la plantilla de dicho centro la cantidad correspondiente al 25 % del importe del incentivo anual.

3.– En función del valor del TCIFR acumulado entre ambos centros de trabajo y de la duración de las bajas:

Si en el año 2026 el TCIFR acumulado entre ambos centros de trabajo –Añorga y Arrigorriaga– es menor que 7 y no existen bajas por accidente de duración superior a 150 días, se abonará a todo el personal de la plantilla de ambos centros la cantidad de correspondiente al 25 % del importe del incentivo anual.

Para los años siguientes, el TCIFR será el establecido por la Dirección de la Compañía.

En caso de que se produjese algún accidente mortal durante el año, no se percibirán los incentivos de carácter trimestral (dos trimestres sin accidentes) ni el correspondiente al TCIFR, en ninguno de los centros de trabajo.

Este incentivo se aplicará durante la vigencia del presente convenio, por lo que no tiene carácter consolidable para sucesivos ejercicios, ni la Compañía queda en modo alguno obligada a mantener en el futuro el actual sistema, ni ningún otro que implique el abono de una retribución salarial adicional al salario fijo que se perciba.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

De conformidad con la Disposición Adicional Primera del Convenio anterior, se mantiene el texto del Acuerdo sobre Actividad Sindical en la Empresa, a cuyos acuerdos se remite la Actividad Sindical de la Empresa además de lo pactado en los artículos n.º 27 y 29 del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Como consecuencia de la homologación de las nóminas, así como la equiparación por niveles llevado a efecto durante la negociación de los pasados Convenio, las cantidades que, en concepto de salario, viniera percibiendo el trabajador o la trabajadora por encima de la pactada, según su nivel, quedará congelada y no será absorbible, es decir, quedará fija y no sufrirá incrementos en el futuro. Esta cantidad a congelar se denominará «Plus Personal fijo A».

Si a un trabajador o trabajadora se le subiera de nivel y viniera percibiendo alguna cantidad en concepto de «Plus Personal fijo A», dicha cantidad quedará absorbida en el incremento de salario que obtenga.

Asimismo, las cantidades, que en concepto de plus personal viniera percibiendo un trabajador o trabajadora hasta la fecha, quedarán congeladas y no serán absorbibles salvo que como consecuencia de la equiparación por niveles o aumento de nivel su salario se haya visto incrementado en una cuantía igual o menor al citado plus personal, en cuyo caso este será absorbido en la misma cuantía que el incremento producido. La cantidad que reste del plus personal se denominará «Plus Personal fijo B».

Si a un trabajador o trabajadora se le subiera de nivel y viniera percibiendo alguna cantidad en concepto de «Plus Personal fijo B», dicha cantidad quedará absorbida en el incremento de salario que obtenga.

DISPOSICION FINAL ÚNICA

En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Estatal sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del Sector Cementero, el Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa, el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Laboral de general aplicación.

Añorga, a 4 de marzo de 2026.

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO I
 TABLA DE SALARIOS CONVENIO – AÑO 2024
 SERVICIOS AUXILIARES Y FABRICACIÓN

Niveles	Salario mes	Convenio año	Pluses						
			Bocadillo Euros/Hora	Festivo «A» Euros/Hora	Festivo «B» Euros/Hora	Domingo Euros/Hora	Noche Euros/Hora	Art. 11 Conv. Euros/Día	
I	4.486,56	62.811,80	45,19	45,19	48,47	31,60	7,85	191,05	
II	4.006,17	56.086,35	40,30	40,30	43,18	28,17	7,01	170,66	
III	3.615,34	50.614,83	36,53	36,53	39,17	25,53	6,33	153,95	
IV a	3.476,45	48.670,27	35,08	35,08	37,63	24,51	6,08	147,91	
IV b	3.425,15	47.952,05	34,61	34,61	37,04	24,21	5,99	145,77	
IV c	3.280,73	45.930,26	33,10	33,10	35,49	23,15	5,74	139,83	
V	3.054,11	42.757,56	30,95	30,95	33,26	21,69	5,34	130,21	
VI	2.789,47	39.052,57	28,18	28,18	30,26	19,73	4,88	118,81	
VII	2.704,28	37.859,92	27,72	27,72	29,71	19,41	4,73	115,16	
VIII	2.300,33	32.204,56	26,08	26,08	27,93	18,22	4,03	98,24	
IX	2.183,68	30.571,46	24,84	24,84	26,61	17,38	3,82	93,11	
X Formación 2.º	2.009,95	28.139,34	22,32	22,32	23,93	15,59	3,52	83,83	
XI Formación 1.º	1.845,92	25.842,91	17,89	17,89	19,18	12,49	3,23	67,03	
Plus Retén:	57,69								

viernes 26 de junio de 2026

ADMINISTRACIÓN

Niveles	Salario mes	Convenio año	Pluses						Art. 11 Conv. Euros/Día
			Bocadillo Euros/Hora	Festivo «A» Euros/Hora	Festivo «B» Euros/Hora	Domingo Euros/Hora	Noche Euros/Hora		
I	5.338,40	74.737,57							226,40
Ila	5.073,55	71.029,75							215,55
IIb	5.034,56	70.483,89							205,51
IIc	4.615,54	64.617,55							196,75
III	4.486,56	62.811,80							191,05
IVa	4.164,08	58.297,06							177,15
IVb	4.006,17	56.086,35							170,66
V	3.575,29	50.054,06							152,28
VI	3.425,14	47.951,90							145,77
VII	3.277,39	45.883,44							139,34
VIII	2.847,12	39.859,65							121,22
IX	2.704,28	37.859,92							115,16
X Formación 2.º	2.009,95	28.139,34							103,65
XI Formación 1.º	1.845,92	25.842,91							93,30

viernes 26 de junio de 2026

TABLA DE SALARIOS CONVENIO – AÑO 2025
SERVICIOS AUXILIARES Y FABRICACIÓN

Niveles	Salario mes	Convenio año	Pluses						
			Bocadillo Euros/Hora	Festivo «A» Euros/Hora	Festivo «B» Euros/Hora	Domingo Euros/Hora	Noche Euros/Hora	Art. 11 Conv. Euros/Día	
I	4.796,13	67.145,82	48,31	48,31	51,81	33,78	8,39	204,23	
II	4.282,59	59.956,31	43,08	43,08	46,15	30,11	7,49	182,43	
III	3.864,80	54.107,25	39,05	39,05	41,87	27,29	6,76	164,57	
IV a	3.716,32	52.028,51	37,50	37,50	40,22	26,20	6,50	158,11	
IV b	3.661,48	51.260,74	37,00	37,00	39,60	25,88	6,41	155,82	
IV c	3.507,10	49.099,44	35,38	35,38	37,93	24,75	6,14	149,48	
V	3.264,84	45.707,83	33,08	33,08	35,55	23,19	5,71	139,19	
VI	2.981,94	41.747,20	30,12	30,12	32,34	21,10	5,22	127,01	
VII	2.890,88	40.472,25	29,63	29,63	31,76	20,75	5,06	123,10	
VIII	2.459,05	34.426,67	27,88	27,88	29,86	19,48	4,30	105,01	
IX	2.334,35	32.680,90	26,55	26,55	28,45	18,58	4,09	99,54	
X Formación 2.º	2.148,64	30.080,96	23,86	23,86	25,58	16,67	3,76	89,61	
XI Formación 1.º	1.973,29	27.626,07	19,13	19,13	20,50	13,35	3,45	71,66	
Plus Retén:	61,67								

viernes 26 de junio de 2026

ADMINISTRACIÓN

Niveles	Salario mes	Convenio año	PLUSSES						
			Bocadillo Euros/Hora	Festivo «A» Euros/Hora	Festivo «B» Euros/Hora	Domingo Euros/Hora	Noche Euros/Hora	Art. 11 Conv. Euros/Día	
I	5.706,75	79.894,46							242,02
Ila	5.423,63	75.930,80							230,42
IIb	5.381,95	75.347,28							219,69
IIc	4.934,01	69.076,17							210,32
III	4.796,13	67.145,82							204,23
IVa	4.451,40	62.319,55							189,38
IVb	4.282,59	59.956,31							182,43
V	3.821,99	53.507,79							162,79
VI	3.661,47	51.260,58							155,82
VII	3.503,53	49.049,39							148,96
VIII	3.043,57	42.609,96							129,58
IX	2.890,88	40.472,25							123,10
X Formación 2.º	2.148,64	30.080,96							110,80
XI Formación 1.º	1.973,29	27.626,07							99,74

viernes 26 de junio de 2026

TABLA DE SALARIOS CONVENIO – AÑO 2026
SERVICIOS AUXILIARES Y FABRICACIÓN

Niveles	Salario mes	Convenio año	Pluses						
			Bocadillo Euros/Hora	Festivo «A» Euros/Hora	Festivo «B» Euros/Hora	Domingo Euros/Hora	Noche Euros/Hora	Art. 11 Conv. Euros/Día	
I	4.959,20	69.428,78	49,95	49,95	53,57	34,93	8,68	211,18	
II	4.428,20	61.994,82	44,55	44,55	47,72	31,14	7,75	188,63	
III	3.996,21	55.946,90	40,38	40,38	43,30	28,22	6,99	170,16	
IV a	3.842,68	53.797,48	38,78	38,78	41,59	27,09	6,72	163,49	
IV b	3.785,97	53.003,61	38,26	38,26	40,94	26,76	6,63	161,12	
IV c	3.626,34	50.768,82	36,59	36,59	39,22	25,59	6,35	154,57	
V	3.375,85	47.261,89	34,21	34,21	36,76	23,98	5,91	143,92	
VI	3.083,33	43.166,60	31,15	31,15	33,44	21,81	5,40	131,33	
VII	2.989,17	41.848,31	30,64	30,64	32,84	21,46	5,23	127,29	
VIII	2.542,66	35.597,18	28,83	28,83	30,88	20,14	4,45	108,58	
IX	2.413,72	33.792,05	27,45	27,45	29,42	19,21	4,22	102,92	
X Formación 2.º	2.221,69	31.103,71	24,67	24,67	26,45	17,23	3,89	92,66	
XI Formación 1.º	2.040,38	28.565,35	19,78	19,78	21,20	13,81	3,57	74,09	
Plus Retén:	63,77								

viernes 26 de junio de 2026

ADMINISTRACIÓN

Niveles	Salario mes	Convenio año	Pluses						
			Bocadillo Euros/Hora	Festivo «A» Euros/Hora	Festivo «B» Euros/Hora	Domingo Euros/Hora	Noche Euros/Hora	Art. 11 Conv. Euros/Día	
I	5.900,78	82.610,87							250,25
Ila	5.608,03	78.512,45							238,25
IIb	5.564,94	77.909,09							227,16
IIc	5.101,77	71.424,76							217,47
III	4.959,20	69.428,78							211,18
IVa	4.602,74	64.438,42							195,81
IVb	4.428,20	61.994,82							188,63
V	3.951,93	55.327,06							168,33
VI	3.785,96	53.003,44							161,12
VII	3.622,65	50.717,07							154,02
VIII	3.147,05	44.058,70							133,99
IX	2.989,17	41.848,31							127,29
X Formación 2.º	2.221,69	31.103,71							114,56
XI Formación 1.º	2.040,38	28.565,35							103,13

ANEXO II

TABLA DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS – AÑO 2024

Niveles	Importes	
	Euros/mes	Euros/año
Fabricación y servicios auxiliares		
I	23,45	328,30
II	21,12	295,68
III	18,80	263,20
IV	17,58	246,12
V	16,38	229,32
VI	14,62	204,68
VII	14,11	197,54
VIII	12,92	180,88
IX	11,77	164,78
X	10,61	148,54
XI	8,50	119,00

Niveles	Importes	
	Euros/mes	Euros/año
Administración		
I	24,80	347,20
II	24,80	347,20
III	23,45	328,30
IV	17,58	246,12
V	16,38	229,32
VI	14,62	204,68
VII	14,11	197,54
VIII	12,92	180,88
IX	11,77	164,78
X	10,61	148,54
XI	8,50	119,00

viernes 26 de junio de 2026

TABLA DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS – AÑO 2025

Niveles	Importes	
Fabricación y servicios auxiliares	Euros/Mes	Euros/Año
I	25,07	350,95
II	22,58	316,08
III	20,10	281,36
IV	18,79	263,10
V	17,51	245,14
VI	15,63	218,80
VII	15,08	211,17
VIII	13,81	193,36
IX	12,58	176,15
X	11,34	158,79
XI	9,09	127,21

Niveles	Importes	
Administración	Euros/Mes	Euros/Año
I	26,51	371,16
II	26,51	371,16
III	25,07	350,95
IV	18,79	263,10
V	17,51	245,14
VI	15,63	218,80
VII	15,08	211,17
VIII	13,81	193,36
IX	12,58	176,15
X	11,34	158,79
XI	9,09	127,21

viernes 26 de junio de 2026

TABLA DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS – AÑO 2026

Niveles	Importes	
Fabricación y Servicios Auxiliares	Euros/Mes	Euros/Año
I	25,92	362,89
II	23,34	326,83
III	20,78	290,93
IV	19,43	272,05
V	18,11	253,48
VI	16,16	226,24
VII	15,60	218,35
VIII	14,28	199,93
IX	13,01	182,14
X	11,73	164,19
XI	9,40	131,54

Niveles	Importes	
Administración	Euros/Mes	Euros/Año
I	27,41	383,78
II	27,41	383,78
III	25,92	362,89
IV	19,43	272,05
V	18,11	253,48
VI	16,16	226,24
VII	15,60	218,35
VIII	14,28	199,93
IX	13,01	182,14
X	11,73	164,19
XI	9,40	131,54

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO III

DIETAS DE VIAJES PARA EL PERSONAL EN DESPLAZAMIENTO AL SERVICIO DE LA EMPRESA – AÑO 2024

Niveles	Dieta entera	Comida	Comida y cena	Pernoctar	Bocadillo
Del III al XII	168,94	45,95	91,93	77,01	8,56

Nota: estas dietas no serán aplicadas en los viajes al extranjero. Cuando se produzca el desplazamiento entre fábricas se comerá en el comedor de la Empresa.

Grupo	Cilindrada del vehículo	Euros/Km
1	De 1.500 cm ³ . en adelante	0,63
2	De 900 cm ³ . hasta 1.499 cm ³ .	0,55
	Por cada viajero acompañante	0,05

El personal tendrá derecho a percibir como máximo las tarifas que anteceden, conforme a la cilindrada del coche utilizado en el viaje, en los desplazamientos por cuenta de la Empresa.

DIETAS DE VIAJES PARA EL PERSONAL EN DESPLAZAMIENTO AL SERVICIO DE LA EMPRESA – AÑO 2025

Niveles	Dieta entera	Comida	Comida y cena	Pernoctar	Bocadillo
Del III al XII	180,60	49,12	98,27	82,32	9,15

Nota: estas dietas no serán aplicadas en los viajes al extranjero. Cuando se produzca el desplazamiento entre fábricas se comerá en el comedor de la Empresa.

Grupo	Cilindrada del vehículo	Euros/Km
1	De 1.500 cm ³ . en adelante	0,67
2	De 900 cm ³ . hasta 1.499 cm ³ .	0,59
	Por cada viajero acompañante	0,05

El personal tendrá derecho a percibir como máximo las tarifas que anteceden, conforme a la cilindrada del coche utilizado en el viaje, en los desplazamientos por cuenta de la Empresa.

DIETAS DE VIAJES PARA EL PERSONAL EN DESPLAZAMIENTO AL SERVICIO DE LA EMPRESA – AÑO 2026

Niveles	Dieta entera	Comida	Comida y cena	Pernoctar	Bocadillo
Del III al XII	186,74	50,79	101,61	85,12	9,46

Nota: estas dietas no serán aplicadas en los viajes al extranjero. Cuando se produzca el desplazamiento entre fábricas se comerá en el comedor de la Empresa.

Grupo	Cilindrada del vehículo	Euros/Km
1	De 1.500 cm ³ . en adelante	0,70
2	De 900 cm ³ . hasta 1.499 cm ³ .	0,61
	Por cada viajero acompañante	0,06

El personal tendrá derecho a percibir como máximo las tarifas que anteceden, conforme a la cilindrada del coche utilizado en el viaje, en los desplazamientos por cuenta de la Empresa.

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO IV
TABLA DE ANTIGÜEDADES – AÑO 2024

Años	2	4	9	14	19	24	29	34
S. Aux. Fabric.								
I	11,77	23,46	39,93	56,34	72,82	89,22	105,66	117,44
II	10,55	21,12	35,94	50,66	65,47	80,25	95,06	105,61
III	9,35	18,78	31,86	44,96	58,06	71,20	84,28	93,69
IV	8,76	17,57	29,89	42,22	54,54	66,81	79,15	87,93
V	8,24	16,46	28,06	39,59	51,12	62,68	74,21	82,48
VI	7,35	14,79	25,12	35,44	45,76	56,09	66,46	73,83
VII	7,02	14,10	23,92	33,74	43,65	53,51	63,34	70,41
VIII	6,48	12,98	22,02	31,12	40,18	49,25	58,31	64,78
IX	5,87	11,77	19,97	28,18	36,43	44,63	52,88	58,72
X	5,26							
XI	4,21							

Años	2	4	9	14	19	24	29	34
Admon.								
I	12,38	24,80	42,09	59,43	76,79	94,15	111,51	123,89
II	12,38	24,80	42,09	59,43	76,79	94,15	111,51	123,89
III	11,77	23,46	39,93	56,34	72,82	89,22	105,66	117,44
IV	10,55	21,12	35,94	50,66	65,47	80,25	95,06	105,61
V	9,35	18,78	31,86	44,96	58,06	71,20	84,28	93,69
VI	8,76	17,57	29,89	42,22	54,54	66,81	79,15	87,93
VII	8,24	16,46	28,06	39,59	51,12	62,68	74,21	82,48
VIII	7,35	14,79	25,12	35,44	45,76	56,09	66,46	73,83
IX	7,02	14,10	23,92	33,74	43,65	53,51	63,34	70,41
X	6,48							
XI	5,87							

viernes 26 de junio de 2026

TABLA DE ANTIGÜEDADES – AÑO 2025

Años	2	4	9	14	19	24	29	34
S. Aux. Fabric.								
I	12,58	25,08	42,68	60,23	77,85	95,37	112,95	125,54
II	11,28	22,58	38,42	54,16	69,98	85,78	101,62	112,89
III	10,00	20,07	34,06	48,07	62,07	76,11	90,10	100,15
IV	9,37	18,79	31,96	45,13	58,30	71,42	84,61	93,99
V	8,81	17,60	30,00	42,32	54,65	67,00	79,33	88,18
VI	7,86	15,81	26,86	37,89	48,92	59,96	71,04	78,92
VII	7,50	15,07	25,57	36,07	46,67	57,20	67,71	75,27
VIII	6,92	13,88	23,54	33,27	42,96	52,64	62,33	69,25
IX	6,27	12,58	21,35	30,12	38,95	47,71	56,53	62,78
X	5,62							
XI	4,50							

Años	2	4	9	14	19	24	29	34
Admon.								
I	13,23	26,52	44,99	63,53	82,08	100,64	119,20	132,44
II	13,23	26,52	44,99	63,53	82,08	100,64	119,20	132,44
III	12,58	25,08	42,68	60,23	77,85	95,37	112,95	125,54
IV	11,28	22,58	38,42	54,16	69,98	85,78	101,62	112,89
V	10,00	20,07	34,06	48,07	62,07	76,11	90,10	100,15
VI	9,37	18,79	31,96	45,13	58,30	71,42	84,61	93,99
VII	8,81	17,60	30,00	42,32	54,65	67,00	79,33	88,18
VIII	7,86	15,81	26,86	37,89	48,92	59,96	71,04	78,92
IX	7,50	15,07	25,57	36,07	46,67	57,20	67,71	75,27
X	6,77							
XI	6,05							

viernes 26 de junio de 2026

TABLA DE ANTIGÜEDADES – AÑO 2026

Años	2	4	9	14	19	24	29	34
S. Aux. Fabric.								
I	13,01	25,93	44,13	62,27	80,50	98,61	116,79	129,81
II	11,67	23,34	39,73	56,00	72,36	88,70	105,08	116,73
III	10,34	20,75	35,22	49,70	64,18	78,70	93,16	103,56
IV	9,69	19,42	33,04	46,66	60,28	73,85	87,49	97,19
V	9,11	18,20	31,02	43,76	56,51	69,28	82,03	91,17
VI	8,12	16,35	27,77	39,18	50,58	62,00	73,46	81,60
VII	7,76	15,59	26,44	37,29	48,25	59,14	70,01	77,82
VIII	7,16	14,35	24,34	34,40	44,42	54,43	64,45	71,61
IX	6,49	13,01	22,07	31,15	40,27	49,34	58,45	64,91
X	5,82							
XI	4,65							

Años	2	4	9	14	19	24	29	34
Admon.								
I	13,68	27,42	46,52	65,69	84,88	104,06	123,25	136,94
II	13,68	27,42	46,52	65,69	84,88	104,06	123,25	136,94
III	13,01	25,93	44,13	62,27	80,50	98,61	116,79	129,81
IV	11,67	23,34	39,73	56,00	72,36	88,70	105,08	116,73
V	10,34	20,75	35,22	49,70	64,18	78,70	93,16	103,56
VI	9,69	19,42	33,04	46,66	60,28	73,85	87,49	97,19
VII	9,11	18,20	31,02	43,76	56,51	69,28	82,03	91,17
VIII	8,12	16,35	27,77	39,18	50,58	62,00	73,46	81,60
IX	7,76	15,59	26,44	37,29	48,25	59,14	70,01	77,82
X	7,00							
XI	6,25							

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO V

COMPLEMENTO DE EMPRESA – AÑO 2024

Nivel	Coeficiente	Importe	
Serv. Aux. Fabric.		Euros/mes	Euros/año
I	2,10	176,21	2.114,52
II	2,00	158,62	1.903,44
III	1,80	141,03	1.692,36
IV	1,60	132,18	1.586,16
V	1,50	123,38	1.480,56
VI	1,40	110,17	1.322,04
VII	1,25	105,73	1.268,76
VIII	1,20	96,97	1.163,64
IX	1,10	88,15	1.057,80
X Formación 2.º	1,00	81,11	973,32
XI Formación 1.º	1,00	74,60	895,20
Nivel	Coeficiente	Importe	
Administración		Euros/Mes	Euros/Año
I	2,10	185,04	2.220,48
II	2,10	185,04	2.220,48
III	2,00	176,21	2.114,52
IV	1,80	158,62	1.903,44
V	1,60	141,03	1.692,36
VI	1,50	132,18	1.586,16
VII	1,40	123,38	1.480,56
VIII	1,25	110,17	1.322,04
IX	1,20	105,73	1.268,76
X Formación 2.º	1,10	81,11	973,32
XI Formación 1.º	1,00	74,60	895,20

viernes 26 de junio de 2026

COMPLEMENTO DE EMPRESA – AÑO 2025

Nivel	Coeficiente	Importe	
Serv. Aux. Fabric.		Euros/Mes	Euros/Año
I	2,10	188,37	2.260,42
II	2,00	169,56	2.034,78
III	1,80	150,76	1.809,13
IV	1,60	141,30	1.695,61
V	1,50	131,89	1.582,72
VI	1,40	117,77	1.413,26
VII	1,25	113,03	1.356,30
VIII	1,20	103,66	1.243,93
IX	1,10	94,23	1.130,79
X Formación 2.º	1,00	86,71	1.040,48
XI Formación 1.º	1,00	79,75	956,97
Nivel	Coeficiente	Importe	
Administración		Euros/Mes	Euros/Año
I	2,10	197,81	2.373,69
II	2,10	197,81	2.373,69
III	2,00	188,37	2.260,42
IV	1,80	169,56	2.034,78
V	1,60	150,76	1.809,13
VI	1,50	141,30	1.695,61
VII	1,40	131,89	1.582,72
VIII	1,25	117,77	1.413,26
IX	1,20	113,03	1.356,30
X Formación 2.º	1,10	86,71	1.040,48
XI Formación 1.º	1,00	79,75	956,97

viernes 26 de junio de 2026

COMPLEMENTO DE EMPRESA – AÑO 2026

Nivel	Coeficiente	Importe	
Serv. Aux. Fabric.		Euros/mes	Euros/año
I	2,10	194,77	2.337,28
II	2,00	175,33	2.103,96
III	1,80	155,89	1.870,64
IV	1,60	146,10	1.753,26
V	1,50	136,38	1.636,53
VI	1,40	121,78	1.461,31
VII	1,25	116,87	1.402,42
VIII	1,20	107,19	1.286,22
IX	1,10	97,44	1.169,23
X Formación 2.º	1,00	89,65	1.075,86
XI Formación 1.º	1,00	82,46	989,51
Nivel	Coeficiente	Importe	
Administración		Euros/mes	Euros/año
I	2,10	204,53	2.454,40
II	2,10	204,53	2.454,40
III	2,00	194,77	2.337,28
IV	1,80	175,33	2.103,96
V	1,60	155,89	1.870,64
VI	1,50	146,10	1.753,26
VII	1,40	136,38	1.636,53
VIII	1,25	121,78	1.461,31
IX	1,20	116,87	1.402,42
X Formación 2.º	1,10	89,65	1.075,86
XI Formación 1.º	1,00	82,46	989,51

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO VI/1
TRABAJOS ESPECIALES
FÁBRICA DE AÑORGA
AÑO 2024

TRABAJOS HORNO	Euros/Hora
Limpieza costra en boca de horno	4,82
Cambio de ejes y rodales cadena de arrastre	4,22
Limpieza laterales cadena de arrastre del enfriador	4,22
Cambio de placas y bastidores del enfriador	4,22
Reparación vises tolva Bag-House	4,22
Reparación carriles grúa montajes	2,50
Limpieza de costra interior tubo horno	8,50
Entrada al enfriador para revisión en parada reciente	5,72
Limpieza hollines y costra en caldera vapor	5,72
Limpieza tolva terciario	4,82
Limpieza atasques en la torre	12,74
TRABAJOS MOLINO LOESCHE	
Limpieza conducto molino	4,22
MOLINOS DE CEMENTO	
Limpieza de rejillas	4,22
Cambio placas molino en vacío y en carga	4,22
MOLIENDA CARBÓN	
Cambio de mangas en los filtros	8,50
CANTERAS	
Atasque trituradora	2,50
Emanación gases en manejo de explosivos	4,19
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	2,50
SILO HANGAR	
Cargue camiones clinker con pala	2,22
Reparación carriles silo hangar	2,50
SILOS	
Limpieza de silos de crudo y cemento	12,74

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO VI/2
TRABAJOS ESPECIALES
FÁBRICA DE ARRIGORRIAGA
AÑO 2024

CANTERAS	Euros/Hora
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	2,50
Atasque trituradora	2,50
Emanación gases en manejo de explosivos	4,19
Cambio de bandejas en extractores	3,48
Barrenadores con martillo neumático	2,50
MOLIENDA DE CARBÓN	
Cambio de mangas en el filtro en marcha	8,50
Cambio de mangas en filtro en parada y fijo	3,84
Soplete y soldadura dentro, en caliente	8,50
Nota: a los trabajos señalados en Molienda de Carbón se les incrementará 0,59 euros por hora de trabajo	
MOLIENDA DE CRUDO	
Cambio de paletas en turbo	2,75
Desatascar tolvas del filtro Elex	2,75
Limpieza de rejillas	2,53
Cambio de placas y rejillas en caliente	4,48
HORNO	
Limpieza del intercambiador por dentro	12,77
Cambio de ejes y rodales en cadena de arrastre	4,22
Cambio de placas y bastidores en frío y en caliente	4,22
Reparación cadena de arrastre n.º 2 en caliente	4,30
Entrada a revisión del enfriador en parada reciente	5,72
Tirar ladrillo y desescombros de dicho material	7,77
Atasques elevador de clinker y resbaladera	3,91
GRÚA II	
Reparaciones en la grúa (horno a Hangar II)	4,98
MOLIENDA DE CEMENTO	
Limpieza de rejillas de cemento en caliente	3,84
Cambio de placas y rejillas en molino caliente	7,02
VARIOS	
Trabajos a más de 10m. de altura (reparaciones)	2,50
Desatascar entradas y salidas de molinos y cintas	2,75
Reparación de vises (dentro de tolvas)	4,41
Limpieza fondos de silos de crudo y cemento	12,23
Sangrar y esmerilar en condiciones molestas	3,48
Soplete y soldadura dentro y en caliente de las moliendas	8,50
Limpieza salida de silos de cemento (piedras)	4,41
Trabajos filtro Elex dentro	2,53
TRABAJOS CONTINUOS	
Grúa II de clinker (en situaciones pulvígenas por horno en marcha)	1,75
Torre intercambiador	0,83

viernes 26 de junio de 2026

TRABAJOS ESPECIALES

FÁBRICA DE AÑORGA

AÑO 2025

TRABAJOS HORNO	Euros/Hora
Limpieza costra en boca de horno	5,16
Cambio de ejes y rodales cadena de arrastre	4,51
Limpieza laterales cadena de arrastre del enfriador	4,51
Cambio de placas y bastidores del enfriador	4,51
Reparación vises tolva Bag-House	4,51
Reparación carriles grúa montajes	2,68
Limpieza de costra interior tubo horno	9,09
Entrada al enfriador para revisión en parada reciente	6,11
Limpieza hollines y costra en caldera vapor	6,11
Limpieza tolva terciario	5,16
Limpieza atasques en la torre	13,62
TRABAJOS MOLINO LOESCHE	
Limpieza conducto molino	4,51
Molinos de cemento	
Limpieza de rejillas	4,51
Cambio placas molino en vacío y en carga	4,51
MOLIENDA CARBÓN	
Cambio de mangas en los filtros	
CANTERAS	
Atasque trituradora	2,68
Emanación gases en manejo de explosivos	4,47
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	2,68
SILO HANGAR	
Cargue camiones clinker con pala	2,37
Reparación carriles silo hangar	2,68
SILOS	
Limpieza de silos de crudo y cemento	13,62

viernes 26 de junio de 2026

TRABAJOS ESPECIALES
FÁBRICA DE ARRIGORRIAGA
AÑO 2025

CANTERAS	Euros/hora
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	2,68
Atasque trituradora	2,68
Emanación gases en manejo de explosivos	4,47
Cambio de bandejas en extractores	3,72
Barrenadores con martillo neumático	2,68
MOLIENDA DE CARBÓN	
Cambio de mangas en el filtro en marcha	9,09
Cambio de mangas en filtro en parada y fijo	4,11
Soplete y soldadura dentro, en caliente	9,09
Nota: A los trabajos señalados en Molienda de Carbón se les incrementará 0,59 euros por hora de trabajo	
MOLIENDA DE CRUDO	
Cambio de paletas en turbo	2,94
Desatascar tolvas del filtro Elex	2,94
Limpieza de rejillas	2,71
Cambio de placas y rejillas en caliente	4,79
HORNO	
Limpieza del intercambiador por dentro	13,65
Cambio de ejes y rodales en cadena de arrastre	4,51
Cambio de placas y bastidores en frío y en caliente	4,51
Reparación cadena de arrastre n.º 2 en caliente	4,60
Entrada a revisión del enfriador en parada reciente	6,11
Tirar ladrillo y desescombro de dicho material	8,31
Atasques elevador de clinker y resbaladera	4,18
GRÚA II	
Reparaciones en la grúa (horno a Hangar II)	5,33
MOLIENDA DE CEMENTO	
Limpieza de rejillas de cemento en caliente	4,11
Cambio de placas y rejillas en molino caliente	7,50
VARIOS	
Trabajos a más de 10m. de altura (reparaciones)	2,68
Desatascar entradas y salidas de molinos y cintas	2,94
Reparación de vises (dentro de tolvas)	4,71
Limpieza fondos de silos de crudo y cemento	13,07
Sangrar y esmerilar en condiciones molestas	3,72
Soplete y soldadura dentro y en caliente de las moliendas	9,09
Limpieza salida de silos de cemento (piedras)	4,71
Trabajos filtro Elex dentro	2,71
TRABAJOS CONTINUOS	
Grúa II de clinker (en situaciones pulvígenas por horno en marcha)	1,87
Torre intercambiador	0,89

viernes 26 de junio de 2026

TRABAJOS ESPECIALES

FÁBRICA DE AÑORGA

AÑO 2026

TRABAJOS HORNO	Euros/Hora
Limpieza costra en boca de horno	5,33
Cambio de ejes y rodales cadena de arrastre	4,66
Limpieza laterales cadena de arrastre del enfriador	4,66
Cambio de placas y bastidores del enfriador	4,66
Reparación vises tolva Bag-House	4,66
Reparación carriles grúa montajes	2,77
Limpieza de costra interior tubo horno	9,39
Entrada al enfriador para revisión en parada reciente	6,32
Limpieza hollines y costra en caldera vapor	6,32
Limpieza tolva terciario	5,33
Limpieza atasques en la torre	14,08
TRABAJOS MOLINO LOESCHE	
Limpieza conducto molino	4,66
MOLINOS DE CEMENTO	
Limpieza de rejillas	4,66
Cambio placas molino en vacío y en carga	4,66
MOLIENDA CARBÓN	
Cambio de mangas en los filtros	
CANTERAS	
Atasque trituradora	2,77
Emanación gases en manejo de explosivos	4,63
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	2,77
SILO HANGAR	
Cargue camiones clinker con pala	2,45
Reparación carriles silo hangar	2,77
SILOS	
Limpieza de silos de crudo y cemento	14,08

viernes 26 de junio de 2026

TRABAJOS ESPECIALES
FÁBRICA DE ARRIGORRIAGA
AÑO 2026

CANTERAS	Euros/Hora
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	2,77
Atasque trituradora	2,77
Emanación gases en manejo de explosivos	4,63
Cambio de bandejas en extractores	3,85
Barrenadores con martillo neumático	2,77
MOLIENDA DE CARBÓN	
Cambio de mangas en el filtro en marcha	9,39
Cambio de mangas en filtro en parada y fijo	4,25
Soplete y soldadura dentro, en caliente	9,39
Nota: a los trabajos señalados en Molienda de Carbón se les incrementará 0,59 euros. por hora de trabajo	
MOLIENDA DE CRUDO	
Cambio de paletas en turbo	3,04
Desatascar tolvas del filtro Elex	3,04
Limpieza de rejillas	2,80
Cambio de placas y rejillas en caliente	4,96
HORNO	
Limpieza del intercambiador por dentro	14,11
Cambio de ejes y rodales en cadena de arrastre	4,66
Cambio de placas y bastidores en frío y en caliente	4,66
Reparación cadena de arrastre n.º 2 en caliente	4,76
Entrada a revisión del enfriador en parada reciente	6,32
Tirar ladrillo y desescombro de dicho material	8,59
Atasques elevador de clinker y resbaladera	4,32
GRÚA II	
Reparaciones en la grúa (horno a Hangar II)	5,51
MOLIENDA DE CEMENTO	
Limpieza de rejillas de cemento en caliente	4,25
Cambio de placas y rejillas en molino caliente	7,76
VARIOS	
Trabajos a más de 10m. de altura (reparaciones)	2,77
Desatascar entradas y salidas de molinos y cintas	3,04
Reparación de vises (dentro de tolvas)	4,87
Limpieza fondos de silos de crudo y cemento	13,51
Sangrar y esmerilar en condiciones molestas	3,85
Soplete y soldadura dentro y en caliente de las moliendas	9,39
Limpieza salida de silos de cemento (piedras)	4,87
Trabajos filtro Elex dentro	2,80
TRABAJOS CONTINUOS	
Grúa II de clinker (en situaciones pulvígenas por horno en marcha)	1,93
Torre intercambiador	0,92

ANEXO VII

COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN

APLICACIÓN DEL COMPLEMENTO

El complemento por IT se realizará sobre los conceptos fijos de la nómina, esto es, salario base, antigüedad, complemento empresa y beneficios.

El sistema contempla dos aspectos: de un lado el absentismo por enfermedad común del mes y de otro el anual, de forma que sirva de elemento corrector.

El desarrollo del sistema es el siguiente:

1.- Cálculo del absentismo mensual:

$$\frac{\text{N.º de días naturales de baja del mes}}{\text{N.º de días naturales del mes de toda la plantilla x Plantilla real}} \times 100$$

Dentro del cálculo se siguen las siguientes normas:

A) Se incluyen todos los días naturales (desde la fecha de baja hasta la fecha de alta, ambas inclusive) de todas las personas que hayan estado de baja por enfermedad durante el mes.

B) Del número de días naturales de baja deben excluirse el de las personas que hayan estado de baja todo el mes.

C) Por otro lado, la plantilla real estará formada por todas las personas que no hayan estado de baja durante todo el mes.

2.- Índice de aplicación:

Suma del absentismo anual: 12.

3.- Tabla de aplicación del complemento por IT:

<= 3,00 % 100 %.

> 3,00 % 98 %.

>= 3,20 % 96 %.

>= 3,40 % 94 %.

>= 3,60 % 92 %.

>= 3,80 % 90 %.

>= 4,00 % 88 %.

>= 4,20 % 86 %.

>= 4,40 % 84 %.

>= 4,60 % 82 %.

viernes 26 de junio de 2026

$\geq 4,80 \%$ 80 %.

$\geq 5,00 \%$ 78 %.

Ejemplo:

Supongamos que durante el mes de marzo hemos tenido 348 días de baja por enfermedad, de los que 93 días corresponden a 3 personas que han estado de baja durante todo el mes. La plantilla real es de 234.

1.– Días naturales de baja por enfermedad común durante el mes:

Se obtiene de hallar la diferencia entre los días de baja del mes y los días de baja de las personas que han estado de baja durante todo el mes.

$(348 - 93) = 255$ días naturales de baja.

2.– Plantilla real a efectos del cómputo de absentismo:

Es la diferencia entre la plantilla real y las personas que hayan estado de baja durante todo el mes.

$234 - 3 = 231$ plantilla real.

3.– Días naturales del mes:

Es el producto resultante de multiplicar la plantilla real resultante (según fórmula anterior) por el número de días naturales del mes:

$231 \times 31 = 7.161$ días naturales del mes.

4.– Absentismo mensual:

Absentismo mensual = $(255 : 7.161) \times 100 = 3,56$.

5.– Índice de aplicación:

Mes	Absentismo mensual
Abril	3,87 %
Mayo	3,16 %
Junio	4,21 %
Julio	3,70 %
Agosto	2,75 %
Septiembre	2,20 %
Octubre	3,15 %
Noviembre	3,01 %
Diciembre	3,00 %
Enero	1,86 %
Febrero	3,10 %
Marzo	3,56
Total	37,57 %

Índice de aplicación = $37,57 : 12 = 3,13$.

Aplicación del complemento por IT:

Por lo tanto, el porcentaje de absentismo a tener en cuenta es el 3,13 % y el complemento a aplicar a todos los trabajadores enfermos durante el mes de referencia es el correspondiente al 98 %.

<= 3,00 %	100 %
> 3,00 %	98 %
>= 3,20 %	96 %
>= 3,40 %	94 %
>= 3,60 %	92 %
>= 3,80 %	90 %
>= 4,00 %	88 %
>= 4,20 %	86 %
>= 4,40 %	84 %
>= 4,60 %	82 %
>= 4,80 %	80 %
>= 5,00 %	78 %

En el caso que nos ocupa se cobraría el 98 %.

Si el índice de aplicación supera el 5 % se aplicaría el sistema normal de paga vigente hasta la fecha de la entrada en vigor de este nuevo sistema.

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO VIII

VALOR HORAS EXTRAS – AÑO 2024

Años antig.: Nivel S. Aux. Fabric.	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	71,57	71,73	71,99	72,23	72,49	72,74	72,97
II	63,92	64,05	64,27	64,53	64,77	64,95	65,21	65,38
III	57,62	57,75	57,89	58,19	58,40	58,59	58,78	58,94
IV a	55,40	55,51	55,68	55,89	56,08	56,23	56,45	56,56
IV b	54,57	54,70	54,93	55,08	55,28	55,49	55,66	55,77
IV c	52,39	52,52	52,71	52,90	53,05	53,26	53,47	53,58
V	48,75	48,89	49,08	49,23	49,43	49,62	49,78	49,90
VI	44,52	44,61	44,77	44,93	45,09	45,24	45,38	45,49
VII	43,12	43,22	43,39	43,52	43,70	43,84	44,00	44,10
VIII	36,79	36,90	37,04	37,17	37,32	37,46	37,57	37,67
IX	34,85	34,99	35,07	35,21	35,34	35,46	35,59	35,68
X Formación 2.º	32,10							
XI Formación 1.º	29,44							

viernes 26 de junio de 2026

Años antig.: Nivel Administración	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	84,72	84,97	85,20	85,48	85,74	85,99	86,24
II a	80,66	80,87	81,12	81,40	81,69	81,96	82,21	82,40
II b	76,96	77,16	77,40	77,67	77,94	78,17	78,45	78,67
II c	73,66	73,87	74,12	74,41	74,67	74,95	75,18	75,39
III	71,57	71,73	71,99	72,23	72,49	72,74	72,97	73,18
IV a	66,26	66,45	66,66	66,90	67,13	67,34	67,57	67,71
IV b	63,85	64,00	64,25	64,50	64,70	64,92	65,15	65,32
V	56,99	57,11	57,34	57,52	57,73	57,95	58,15	58,27
VI	54,57	54,70	54,93	55,08	55,28	55,49	55,66	55,77
VII	52,14	52,26	52,47	52,63	52,80	53,01	53,13	53,26
VIII	45,35	45,46	45,61	45,76	45,95	46,08	46,27	46,33
IX	43,10	43,19	43,35	43,49	43,63	43,79	43,96	44,05
X Formación 2.º	32,10							
XI Formación 1.º	29,47							

viernes 26 de junio de 2026

VALOR HORAS EXTRAS – AÑO 2025

Años antig.	VALOR HORAS EXTRAS – AÑO 2025										
	2	4	9	14	19	24	29	34			
Nivel S. Aux. Fabric.											
I	76,51	76,68	76,96	77,21	77,50	77,76	78,01	78,23			
II	68,33	68,47	68,71	68,98	69,24	69,44	69,71	69,89			
III	61,59	61,74	61,89	62,21	62,43	62,63	62,83	63,00			
IV a	59,22	59,34	59,52	59,75	59,95	60,11	60,34	60,46			
IV b	58,34	58,47	58,72	58,88	59,10	59,32	59,50	59,62			
IV c	56,00	56,14	56,34	56,55	56,71	56,94	57,16	57,28			
V	52,11	52,27	52,46	52,63	52,84	53,04	53,21	53,34			
VI	47,59	47,69	47,86	48,03	48,20	48,36	48,51	48,62			
VII	46,10	46,20	46,38	46,52	46,71	46,86	47,03	47,14			
VIII	39,32	39,45	39,60	39,73	39,89	40,04	40,17	40,27			
IX	37,25	37,40	37,49	37,64	37,77	37,91	38,05	38,14			
X Formación 2.º	34,31										
XI Formación 1º	31,47										

viernes 26 de junio de 2026

Años antig. Nivel Administración	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	90,57	90,83	91,08	91,37	91,66	91,92	92,19
II a	86,23	86,45	86,72	87,01	87,32	87,62	87,88	88,08
II b	82,27	82,48	82,75	83,03	83,31	83,56	83,86	84,10
II c	78,74	78,97	79,24	79,55	79,82	80,13	80,37	80,59
III	76,51	76,68	76,96	77,21	77,50	77,76	78,01	78,23
IV a	70,84	71,03	71,26	71,52	71,76	71,99	72,24	72,38
IV b	68,25	68,41	68,68	68,95	69,16	69,40	69,64	69,82
V	60,92	61,05	61,30	61,49	61,72	61,94	62,16	62,29
VI	58,34	58,47	58,72	58,88	59,10	59,32	59,50	59,62
VII	55,74	55,87	56,09	56,26	56,45	56,66	56,80	56,94
VIII	48,48	48,60	48,76	48,92	49,13	49,26	49,47	49,52
IX	46,07	46,17	46,34	46,50	46,64	46,81	47,00	47,09
X Formación 2.º	34,31							
XI Formación 1.º	31,50							

viernes 26 de junio de 2026

VALOR HORAS EXTRAS – AÑO 2026

Años antig. Nivel S. Aux. Fabric.	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	79,11	79,28	79,58	79,84	80,13	80,40	80,66
II	70,66	70,80	71,04	71,33	71,60	71,80	72,08	72,27
III	63,69	63,84	63,99	64,32	64,56	64,76	64,97	65,15
IV a	61,24	61,36	61,54	61,78	61,99	62,16	62,39	62,52
IV b	60,32	60,46	60,72	60,88	61,11	61,33	61,52	61,65
IV c	57,91	58,05	58,26	58,47	58,64	58,87	59,11	59,22
V	53,88	54,04	54,25	54,42	54,63	54,85	55,02	55,15
VI	49,21	49,31	49,49	49,67	49,84	50,01	50,16	50,28
VII	47,66	47,77	47,96	48,10	48,30	48,45	48,63	48,75
VIII	40,66	40,79	40,94	41,08	41,25	41,40	41,53	41,64
IX	38,52	38,67	38,76	38,92	39,06	39,20	39,34	39,44
X Formación 2.º	35,48							
XI Formación 1.º	32,54							

viernes 26 de junio de 2026

Años antig. Nivel Administración	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	93,65	93,92	94,18	94,48	94,78	95,05	95,33
II a	89,16	89,38	89,67	89,97	90,29	90,60	90,87	91,08
II b	85,06	85,29	85,56	85,85	86,15	86,41	86,71	86,96
II c	81,41	81,65	81,93	82,25	82,53	82,85	83,10	83,33
III	79,11	79,28	79,58	79,84	80,13	80,40	80,66	80,88
IV a	73,24	73,45	73,68	73,95	74,20	74,43	74,69	74,85
IV b	70,57	70,74	71,02	71,29	71,51	71,76	72,01	72,20
V	62,99	63,12	63,38	63,58	63,82	64,05	64,27	64,40
VI	60,32	60,46	60,72	60,88	61,11	61,33	61,52	61,65
VII	57,64	57,76	58,00	58,18	58,37	58,59	58,73	58,87
VIII	50,12	50,25	50,42	50,58	50,80	50,94	51,15	51,21
IX	47,64	47,74	47,91	48,08	48,23	48,41	48,59	48,69
X Formación 2.º	35,48							
XI Formación 1.º	32,57							

viernes 26 de junio de 2026

ANEXO IX
VALOR DEL PLUS DE DISPONIBILIDAD – AÑO 2024

Años antig. Nivel S. Aux. Fabric.	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	71,57	71,73	71,99	72,23	72,49	72,74	72,97
II	63,92	64,05	64,27	64,53	64,77	64,95	65,21	65,38
III	57,62	57,75	57,89	58,19	58,40	58,59	58,78	58,94
IV a	55,40	55,51	55,68	55,89	56,08	56,23	56,45	56,56
IV b	54,57	54,70	54,93	55,08	55,28	55,49	55,66	55,77
IV c	52,39	52,52	52,71	52,90	53,05	53,26	53,47	53,58
V	48,75	48,89	49,08	49,23	49,43	49,62	49,78	49,90
VI	44,52	44,61	44,77	44,93	45,09	45,24	45,38	45,49
VII	43,12	43,22	43,39	43,52	43,70	43,84	44,00	44,10
VIII	36,79	36,90	37,04	37,17	37,32	37,46	37,57	37,67
IX	34,85	34,99	35,07	35,21	35,34	35,46	35,59	35,68
X Formación 2.º	32,10							
XI Formación 1.º	29,44							

viernes 26 de junio de 2026

Años antig. Nivel Administración	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	84,72	84,97	85,20	85,48	85,74	85,99	86,24
II a	80,66	80,87	81,12	81,40	81,69	81,96	82,21	82,40
II b	76,96	77,16	77,40	77,67	77,94	78,17	78,45	78,67
II c	73,66	73,87	74,12	74,41	74,67	74,95	75,18	75,39
III	71,57	71,73	71,99	72,23	72,49	72,74	72,97	73,18
IV a	66,26	66,45	66,66	66,90	67,13	67,34	67,57	67,71
IV b	63,85	64,00	64,25	64,50	64,70	64,92	65,15	65,32
V	56,99	57,11	57,34	57,52	57,73	57,95	58,15	58,27
VI	54,57	54,70	54,93	55,08	55,28	55,49	55,66	55,77
VII	52,14	52,26	52,47	52,63	52,80	53,01	53,13	53,26
VIII	45,35	45,46	45,61	45,76	45,95	46,08	46,27	46,33
IX	43,10	43,19	43,35	43,49	43,63	43,79	43,96	44,05
X Formación 2º	32,10							
XI Formación 1º	29,47							

viernes 26 de junio de 2026

VALOR DEL PLUS DE DISPONIBILIDAD – AÑO 2025

Años antig.	2025																				
	2	4	9	14	19	24	29	34													
Nivel S. Aux. Fabric.																					
I	76,51	76,68	76,96	77,21	77,50	77,76	78,01	78,23													
II	68,33	68,47	68,71	68,98	69,24	69,44	69,71	69,89													
III	61,59	61,74	61,89	62,21	62,43	62,63	62,83	63,00													
IV a	59,22	59,34	59,52	59,75	59,95	60,11	60,34	60,46													
IV b	58,34	58,47	58,72	58,88	59,10	59,32	59,50	59,62													
IV c	56,00	56,14	56,34	56,55	56,71	56,94	57,16	57,28													
V	52,11	52,27	52,46	52,63	52,84	53,04	53,21	53,34													
VI	47,59	47,69	47,86	48,03	48,20	48,36	48,51	48,62													
VII	46,10	46,20	46,38	46,52	46,71	46,86	47,03	47,14													
VIII	39,32	39,45	39,60	39,73	39,89	40,04	40,17	40,27													
IX	37,25	37,40	37,49	37,64	37,77	37,91	38,05	38,14													
X Formación 2.º	34,31																				
XI Formación 1.º	31,47																				

viernes 26 de junio de 2026

Años antig. Nivel Administración	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	90,57	90,83	91,08	91,37	91,66	91,92	92,19
II a	86,23	86,45	86,72	87,01	87,32	87,62	87,88	88,08
II b	82,27	82,48	82,75	83,03	83,31	83,56	83,86	84,10
II c	78,74	78,97	79,24	79,55	79,82	80,13	80,37	80,59
III	76,51	76,68	76,96	77,21	77,50	77,76	78,01	78,23
IV a	70,84	71,03	71,26	71,52	71,76	71,99	72,24	72,38
IV b	68,25	68,41	68,68	68,95	69,16	69,40	69,64	69,82
V	60,92	61,05	61,30	61,49	61,72	61,94	62,16	62,29
VI	58,34	58,47	58,72	58,88	59,10	59,32	59,50	59,62
VII	55,74	55,87	56,09	56,26	56,45	56,66	56,80	56,94
VIII	48,48	48,60	48,76	48,92	49,13	49,26	49,47	49,52
IX	46,07	46,17	46,34	46,50	46,64	46,81	47,00	47,09
X Formación .2.º	34,31							
XI Formación 1.º	31,50							

viernes 26 de junio de 2026

VALOR DEL PLUS DE DISPONIBILIDAD – AÑO 2026

Años antig. Nivel S. Aux. Fabric.	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	79,11	79,28	79,58	79,84	80,13	80,40	80,66
II	70,66	70,80	71,04	71,33	71,60	71,80	72,08	72,27
III	63,69	63,84	63,99	64,32	64,56	64,76	64,97	65,15
IV a	61,24	61,36	61,54	61,78	61,99	62,16	62,39	62,52
IV b	60,32	60,46	60,72	60,88	61,11	61,33	61,52	61,65
IV c	57,91	58,05	58,26	58,47	58,64	58,87	59,11	59,22
V	53,88	54,04	54,25	54,42	54,63	54,85	55,02	55,15
VI	49,21	49,31	49,49	49,67	49,84	50,01	50,16	50,28
VII	47,66	47,77	47,96	48,10	48,30	48,45	48,63	48,75
VIII	40,66	40,79	40,94	41,08	41,25	41,40	41,53	41,64
IX	38,52	38,67	38,76	38,92	39,06	39,20	39,34	39,44
X Formación 2.º	35,48							
XI Formación 1.º	32,54							

viernes 26 de junio de 2026

Años antig. Nivel Administración	2	4	9	14	19	24	29	34
	I	93,65	93,92	94,18	94,48	94,78	95,05	95,33
II a	89,16	89,38	89,67	89,97	90,29	90,60	90,87	91,08
II b	85,06	85,29	85,56	85,85	86,15	86,41	86,71	86,96
II c	81,41	81,65	81,93	82,25	82,53	82,85	83,10	83,33
III	79,11	79,28	79,58	79,84	80,13	80,40	80,66	80,88
IV a	73,24	73,45	73,68	73,95	74,20	74,43	74,69	74,85
IV b	70,57	70,74	71,02	71,29	71,51	71,76	72,01	72,20
V	62,99	63,12	63,38	63,58	63,82	64,05	64,27	64,40
VI	60,32	60,46	60,72	60,88	61,11	61,33	61,52	61,65
VII	57,64	57,76	58,00	58,18	58,37	58,59	58,73	58,87
VIII	50,12	50,25	50,42	50,58	50,80	50,94	51,15	51,21
IX	47,64	47,74	47,91	48,08	48,23	48,41	48,59	48,69
X Formación 2.º	35,48							
XI Formación 1.º	32,57							