

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 18 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera). (2026060694)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Votorantim Cementos España, SA (Alconera) –código de convenio 06100831012023 - que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de empresa).

Y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 18 de marzo de 2026.

La Directora General de Trabajo,  
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VOTORANTIM CEMENTOS ESPAÑA, SA  
FÁBRICA DE ALCONERA PARA LOS AÑOS 2025-2027

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por la totalidad de los miembros del Comité de empresa del centro de trabajo Votorantim Cementos España, SA, en la localidad de Alconera, y de otra, por la representación designada por la Dirección de la empresa. Ambas partes se reconocen la legitimación exigida por los artículos 87 y 88 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.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que Votorantim Cementos España, SA, tiene establecido en el municipio de Alconera (Badajoz) y comprende todas las actividades que la empresa desarrolle en el mismo, se entiende incluido en este centro tanto la fábrica integral de cemento, como la cantera.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Queda comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal laboral que presta servicios para Votorantim Cementos España, SA, en el centro de trabajo de la fábrica y cantera de Alconera, con excepción de todas aquellas personas a quienes se refiere el artículo 2 número 1, apartado a), del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como también aquellas personas trabajadoras que, de conformidad con la naturaleza de su relación laboral o por pacto individual amparado legalmente, queden excluidas de su aplicación.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, desde el día 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de la firma del presente convenio colectivo, las condiciones económicas retrotraerán a día del 1 de enero de 2025.

**Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, pues han sido consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

Si la autoridad laboral y/o judicial, en el ejercicio de las atribuciones que le son propias, no aceptará, anulará y/o dejará sin efecto, en todo o en parte, alguna de los pactos del presente Convenio, éste quedará automáticamente sin eficacia en su totalidad, debiendo renegociarse el mismo de manera íntegra.

**Artículo 6. Legislación supletoria.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente regulación de las fuentes de derecho laboral, con prioridad aplicativa del Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero.

**TÍTULO II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO****Artículo 7. Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes, contenidas básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.
2. Se establecen, no obstante, las siguientes condiciones para el ingreso de nuevo personal a la empresa:
  - a) La incorporación de personal de nuevo ingreso en la factoría se llevará a cabo normalmente en las categorías inferiores de cada grupo profesional.
  - b) Podrá incorporarse personal de nuevo ingreso a la planta en puesto de superior categoría, en aquellos casos en los que no se disponga de personal interno con aptitudes y capacidad probada para ocupar la plaza en cuestión, o en el caso de que el personal interno capacitado no pueda abandonar su puesto de trabajo sin menoscabo del funcionamiento de la industria.
  - c) Podrá incorporarse personal en casos de necesidad de una especialidad concreta.
  - d) La selección de personal, así como, la promoción de personal interno es competencia de la Dirección de la empresa, la cual evaluará las candidaturas recibidas y su mejor adecuación al perfil requerido para el puesto.



- e) Los nuevos puestos de trabajo se publicarán por los canales oficiales de la compañía. Excluidos mandos y directivos.

El Comité de Empresa podrá presentar su propio informe sobre las candidaturas internas presentadas, teniéndose en cuenta dicho informe para la valoración total.

### **Artículo 8. Periodo de prueba.**

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para el personal con titulaciones Técnicas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

## TÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### **Artículo 9. Sistema de clasificación profesional.**

A fin de facilitar la movilidad funcional y la polivalencia de las personas trabajadoras en la empresa, se establece un sistema de clasificación profesional basada en los siguientes Grupos y niveles:

<b>Puestos</b>	<b>Grupo</b>	<b>Nivel</b>
Director	0	1
Director de Departamento (Mantenimiento y Fabricación)		
Responsables de Departamento (Proyectos, procesos, seguridad, Medio Ambiente, Calidad, Cantera)		
Responsable Área Mecánica/Eléctrica	1	1
Responsable Electrónico e Instrumentación		
Jefe de Fabricación/Coordinador de Producción		
Jefe de Turno	2	1
Técnico de Mantenimiento		
Operador sala control		
Encargado Laboratorio		
Técnico de Instrumentación y Sistemas		
Coordinador almacén		2
Responsable Compras		
Coordinador Expediciones		
Técnico Medio Ambiente		
Técnico Logística		
Oficial 1 Administrativo		
Técnico Seguridad		



Puestos	Grupo	Nivel
Oficial 2 Administrativo	3	1
Oficial 1 Mantenimiento		
Oficial 1 Fabricación		
Analista Laboratorio		
Oficial de Cantera		
Basculista		2
Comercial		
Aux. Administrativo		
Oficial 2 Mantenimiento		
Oficial 2 Fabricación		
Peón	4	1
Limpieza		

#### TÍTULO IV. ESTRUCTURA ECONÓMICA

##### **Artículo 10. Incrementos salariales.**

Año 2025.

- A) Incremento Inicial: Sobre las tablas del año 2024 se establece un incremento fijo del 2,75%, que se aplicará desde el 1 de enero de 2025.
- B) Revisión por IPC 2025: En el supuesto de que el IPC resultante a 31/12/2025 sea superior al incremento inicial del 2,75% señalado en el punto anterior, se procederá a una revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025, hasta igualar el IPC real, con un incremento máximo del 3,0% acumulado en el año (inicial más revisión).

Año 2026.

- A) Incremento Inicial: Sobre las tablas del año 2025 se establece un incremento fijo del 2,0%, que se aplicará desde el 1 de enero de 2026.
- B) Revisión por IPC 2026: En el supuesto de que el IPC resultante a 31/12/2026 sea superior al incremento inicial del 2,0% señalado en el punto anterior, se procederá a una revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026, hasta igualar el IPC real, con un incremento máximo del 3,0% acumulado en el año (inicial más revisión).



Año 2027.

- A) Incremento Inicial: Sobre las tablas del año 2026 se establece un incremento fijo del 2,0%, que se aplicará desde el 1 de enero de 2027.
- B) Revisión por IPC 2027: En el supuesto de que el IPC resultante a 31/12/2027 sea superior al incremento inicial del 2,0% señalado en el punto anterior, se procederá a una revisión, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2027, hasta igualar el IPC real, con un incremento máximo del 3,0% acumulado en el año (inicial más revisión).

A los efectos de IPC, se tendrá en cuenta la cifra que el INE indica una vez terminado cada ejercicio, cuyo dato se conoce aproximadamente los días 15 de enero.

Revisión por IPC: Se aplicará una revisión a los contenidos económicos del convenio por el 50% de la diferencia entre el IPC acumulado del período 2025 al 2027 y el incremento pactado en el mismo período, con un máximo del 3%, y sin efectos retroactivos. Los nuevos valores servirán de base para la negociación del convenio de 2028.

#### **Artículo 11. Salario base.**

El salario base será el que para cada categoría profesional se establece en el anexo I del presente Convenio, referido al ejercicio 2025.

La implantación del salario base común para todas las categorías profesionales no podrá suponer en ningún caso disminución de las retribuciones totales que las personas trabajadoras vinieran percibiendo con anterioridad.

En aquellos supuestos en el que el salario base anteriormente percibido fuera superior al fijado en el anexo I, se generará a favor de la persona trabajadora un Complemento Personal cuyo importe será la diferencia entre el salario base individual anterior y el salario base fijado en el anexo I. En los ejercicios 2026 y 2027 se aplicará a dicha cuantía la subida pactada en el presente Convenio para tales ejercicios.

#### **Artículo 12. Plus de antigüedad.**

El complemento de antigüedad establecido para premiar la permanencia continuada de la persona trabajadora al servicio de la Empresa se abonará a razón del 5 por ciento por quinquenio sobre el salario base vigente en cada momento y el complemento personal vigente en cada momento.

**Artículo 13. Plus de Convenio.**

El Plus de Convenio para los años 2025, 2026 y 2027 se establecerán una vez queden determinados los porcentajes de incrementos que se pacten en el artículo 10 del presente convenio para todas y cada una de las categorías profesionales. Dicha cuantía se abonará mensualmente en 12 pagas (once meses más las vacaciones).

**Artículo 14. Plus de Nocturnidad.**

El personal, sea cual fuere la categoría profesional que ostente, que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía queda fijada en los siguientes valores por hora de trabajo efectivo en el Anexo II para los años 2025, 2026 y 2027. A estos importes no les resultarán de aplicación los incrementos salariales pactados en el artículo 10.

**Artículo 15. Plus de Domingos y Festivos.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción del presente plus por cada domingo y festivo efectivamente trabajado. Dicho plus se establece indistintamente para domingos y festivos en la cuantía definida en el Anexo II por hora trabajada durante el ejercicio 2.025. En los ejercicios 2.026 y 2.027 se aplicará a dicha cuantía la subida pactada en el presente Convenio para tales ejercicios.

**Artículo 16. Plus de sábado tarde.**

El personal de turno que trabaje cada sábado entre las 14:00 y las 22:00 horas, percibirá un plus de sábado tarde cuya cuantía queda fijada para el año 2025 por hora de trabajo efectivo en el importe del Anexo II sin revisión alguna. Para los años 2026 y 2027, a este importe, le resultará de aplicación los incrementos salariales pactados en el artículo 10.

**Artículo 17. Plus de Navidad y de Año Nuevo.**

Reconociendo las partes signatarias del presente convenio la imposibilidad de detener el proceso productivo en la industria cementera ni siquiera en días señalados, y admitiendo la Empresa la especialidad y connotaciones afectivas de determinados días del año como son los días de Navidad y de Año Nuevo, se establecen las siguientes retribuciones extraordinarias para el personal de plantilla que se vea obligado a prestar sus servicios durante dichos días:

Turno de las 22:00 horas del día 24 de diciembre a las 6:00 horas del día 25 de diciembre, turno de las 22:00 horas del día 31 de diciembre a las 6:00 horas del día 1 de enero, turno de las 22:00 horas del día 5 de enero a las 6:00 horas del día 6 de enero: 250 euros. Dicho plus no absorberá el correspondiente plus de festivo.



Turno de las 6:00 horas a las 14:00 horas del día 25 de diciembre, turno de las 6:00 horas, a las 14:00 del día 1 de enero y turno de las 6:00 horas a las 14:00 horas del día 6: 150 euros. Dicho plus no absorberá el correspondiente plus de festivo.

Turno de las 14:00 horas a las 22:00 horas del día 25 de diciembre y turno de las 14:00 horas a las 22:00 horas del día 1 de enero: 100 euros. Dicho plus no absorberá el correspondiente plus de festivo.

A estos importes les resultarán de aplicación los incrementos salariales pactados en el artículo 10 para 2026 y 2027.

Dichas retribuciones absorben a las referidas en los anteriores artículos 14 (Plus Nocturnidad) y 16 (Plus Sábado Tarde).

#### **Artículo 18. Retribución voluntaria.**

Se trata de una gratificación puramente voluntaria, de carácter graciable, que percibirán única y exclusivamente determinadas personas a los que la Empresa se la asigne; igualmente los diferentes importes de esta gratificación serán cuantificados por la Empresa, a los que se aplicará la subida pactada en el presente Convenio.

#### **Artículo 19. Plus de Responsabilidad.**

Se trata de un complemento salarial vinculado al puesto de trabajo y a las funciones específicas que individualmente la persona trabajadora desempeña y que será abonado a estas personas mientras permanezcan ligadas a dicho puesto y funciones en la cuantía que se viene percibiendo en la actualidad, pudiendo la empresa eliminarlo, en el caso que la persona deje de desempeñar el puesto de trabajo y/o funciones que justifica el reseñado plus. Al importe de dicho complemento se le aplicará el incremento convenido en el presente pacto. Dicha cuantía se abonará mensualmente, inclusive durante el periodo de disfrute de las vacaciones anuales.

#### **Artículo 20. Plus Sala de Control.**

Con efectos a partir del 1 de enero de 2025 se acuerda establecer para el colectivo de Jefe de Turno y Operador sala control en los siguientes importes:

	2025	2026	2027
Jefe de Turno	+90 €/mes	+86,70 €/mes	+76,50 €/mes
Operador de Sala	+90 €/mes	+86,70 €/mes	+76,50 €/mes



Se abonará en 14 pagas y no le resultará de aplicación ninguna otra revisión salarial.

### **Artículo 21. Plus de Guardia.**

Guardia completa de una semana: El jefe de guardia recibe la llamada y de ahí deriva la llamada a los técnicos de guardia; a estos técnicos de guardia se le compensará, para los años 2025, 2026 y 2027, con los importes reflejados en el anexo II.

A este plus no le resultará de aplicación ninguna otra revisión salarial.

Adicionalmente, se les compensa con un día libre, no acumulable, a recuperar en las dos semanas siguientes; si no se disfruta en dicho periodo se pierde.

Los jefes de guardia no reciben esta compensación al considerarse incluido en su retribución.

### **Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.**

1. La plantilla tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio, y antes del día 15 del mencionado mes; y de diciembre, y antes del día 15 del mencionado mes. La cuantía de las pagas extraordinarias para el año 2025 estará integrada por los conceptos de salario base de cada categoría profesional y complemento de pagas extraordinarias (ambos reflejados en el Anexo I de este convenio) y antigüedad. A estos importes les resultarán de aplicación los incrementos salariales pactados en el artículo 10 para 2026 y 2027.
2. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:
  - a) Paga de Verano: 1 de enero al 30 junio.
  - b) Paga de Navidad: 1 de julio al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el año natural, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el mismo.

### **Artículo 23. Kilometraje.**

Aquellas personas, que, con autorización de la Empresa, y en razón a la realización del trabajo, necesiten utilizar sus vehículos para desplazamientos, la Empresa les abonará la suma de 0,24 euros por kilómetro recorrido, tanto de ida como de vuelta. En el caso de que el desplazamiento se produzca fuera de las horas ordinarias de trabajo, el kilómetro se abonará a razón de 0,30 euros.

**Artículo 24. Paga de presencia.**

1. La paga de presencia primará a aquellas personas que durante la jornada anual no hayan tenido más de una falta de asistencia al trabajo, aun justificadas. Exclusivamente no tendrán, a efectos de concesión de la paga de presencia, la consideración de falta las ausencias debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, a las vacaciones, al ejercicio de un cargo de representación sindical o las debidas al disfrute de las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 29 del presente Convenio.
2. Las faltas de asistencia al trabajo debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional serán reputadas como ausencias a los efectos de este artículo cuando la persona trabajadora haya sido sancionada por simulación de accidente o enfermedad, cuando haya sido sancionada por no respetar el tratamiento médico durante su curación o cuando se produzcan circunstancias similares a las anteriormente citadas en las que se aprecie mala fe por parte de la persona.
3. La paga de presencia se abonará antes de la finalización del mes de enero del año siguiente a su devengo.
4. La cuantía anual a percibir durante los años de vigencia del convenio será de 180 euros a favor del personal de plantilla que no haya tenido ninguna falta de asistencia al trabajo conforme a lo dispuesto en los párrafos anteriores, y de 140 euros en el supuesto de haberse producido una única falta.

**Artículo 25. Anticipos quincenales, préstamos y pago del salario.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos quincenales a cuenta.
2. Se mantendrá un fondo de 40.000 € para concesión de préstamos por un importe máximo de 4.500 € por persona de plantilla, y con un plazo de devolución de 30 meses sin intereses. Aquellas personas de la organización que hubieran obtenido este préstamo no podrán volver a solicitarlo hasta transcurridos 12 meses de su total amortización.

Estos préstamos estarán dirigidos, principalmente, a la adquisición / reparación de vivienda, adquisición / reparación de vehículo, estudios propios o de los descendientes, debiendo ser justificados documentalmente.

Se elaborará un reglamento para la gestión de los préstamos.

Se imputará como retribución en especie el interés legal del dinero sobre el saldo mensual.



3. El pago del salario se realizará mensualmente por periodos vencidos, y, salvo circunstancias excepcionales, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

## TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

### **Artículo 26. Jornada de trabajo.**

1. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo durante el periodo de vigencia del presente Convenio.
2. La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo no comprenderá ningún descanso intermedio existente durante la jornada laboral.
3. Se elaborará anualmente por la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, un Calendario Laboral en el que se consigne la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente. El referido Calendario deberá estar expuesto antes del 31 de enero de cada año.

### **Artículo 27. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria anual pactada en el presente Convenio.
2. La realización de horas extraordinarias requerirá autorización expresa y por escrito de la persona que ostente la posición de inmediata superior jerárquica del trabajador/a que las realice, así como de la Dirección de Fábrica.
3. Con carácter general, las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de descanso, quedando a opción de la empresa la compensación en metálico de estas por razones técnicas, organizativas y/o productivas.
4. La compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso se realizará, siempre que no se perturbe con ello el normal proceso de producción, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En tal caso, las horas extraordinarias compensadas en tiempo de descanso no se computarán a los efectos de los límites fijados en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La compensación de las horas extraordinarias en tiempo de descanso se realizará a razón del duplo de la hora ordinaria. En el caso de compensación en metálico, se abonará únicamente la/s hora/s generada/s.



6. El valor de las horas extras será el del valor de la hora ordinaria, incrementada en el 25%.
7. La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

**Artículo 28. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales.
2. El cómputo para el devengo de las vacaciones se efectuará desde el día 1 de julio al 30 de junio.
3. A efecto del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa. En el caso que, al término del año, la persona trabajadora continuase de baja médica, mantendrá el derecho al disfrute de las vacaciones que le pudieran corresponder, disfrute que tendrá lugar dentro de los doce meses inmediatamente siguientes a la fecha de alta médica.
4. Las vacaciones serán disfrutadas por el personal de la plantilla antes del 31 de diciembre del año en curso, en proporción a los meses devengados.
5. Queda prohibido descontar del periodo de vacaciones reglamentarias cualquier permiso extraordinario otorgado con carácter voluntario por la Empresa, durante el año.
6. Aquellas personas que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la Empresa, se les integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

**Artículo 29. Licencias y permisos.**

El personal afectado por este Convenio, de plantilla fija o eventual, tendrá derecho, previo aviso y justificación, a una licencia no recuperable con derecho a remuneración en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

1. Por matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora, 15 días naturales de licencia. El inicio de tal licencia podrá adelantarse como máximo 2 días antes del evento.
2. 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 consanguinidad 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.

3. 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.
4. Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.
5. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional, de carácter público o privado, reconocidos.
6. Por asistencia a consulta médica general, por el tiempo necesario que dure la consulta debiéndose acreditar la misma por el correspondiente justificante del médico/a que atienda la misma.
7. Por asuntos propios, 1 día de permiso, previa petición con 7 días de anticipación y aprobación del superior.
8. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
10. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora



de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

11. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Los permisos de corta duración se computarán por días hábiles.

### **Artículo 30. Licencias y permisos recuperables.**

La Empresa facilitará en la medida de lo posible a aquellas personas que lo soliciten, previo aviso y justificación, y sin que en ningún caso pueda afectar al normal desarrollo del proceso de producción ni perjudicar a otra persona del equipo de trabajo, licencia con carácter recuperable en los siguientes casos, y conforme al número de días que se indican para cada uno de ellos:

- a) Fallecimiento de parientes de tercer grado, 1 día natural.
- b) Dos días de asuntos propios.

### **Artículo 31. Excedencia voluntaria.**

Tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, aquellas personas trabajadoras que acrediten una antigüedad mínima ininterrumpida de un año al servicio de la Empresa. La excedencia tendrá un periodo mínimo de duración de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Solamente podrán simultanear el disfrute de un periodo de excedencia, un número de personas no superior al 2 por ciento de la plantilla.

En ningún caso podrá utilizarse una excedencia para prestar servicios en otras Empresas del sector del cemento.



La reincorporación de la persona en excedencia se producirá cuando exista una vacante en el puesto que la Empresa disponga en esos momentos, y que esta persona sea más adecuada en base a la categoría y grupo profesional, y deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes, a la fecha de finalización de la excedencia. En cualquier caso, la persona en situación de excedencia será reincorporada como máximo a la Empresa en el periodo de un año, a contar desde la finalización de la fecha de excedencia o de sus prorrogas si las hubiese.

### **Artículo 32. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

En todo lo referente a licencias retribuidas por embarazo, reducción de la jornada con motivo de lactancia o por motivos familiares, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y cualquier otra norma concordante de aplicación.

## TÍTULO VI. MEJORAS VOLUNTARIAS

### **Artículo 33. Incapacidad temporal.**

Con independencia de las prestaciones de Incapacidad Temporal a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua y del tipo de contrato de cada empleado/a, la Empresa abonará los siguientes complementos:

1. Con independencia de las prestaciones de Incapacidad Temporal a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua y del tipo de contrato de cada empleado/a, la Empresa abonará el 100% del mes anterior a la baja los conceptos de Salario Base, Plus de Antigüedad, Plus de Convenio, Retribución Voluntaria, Plus de Responsabilidad, Complemento de Puesto y Complemento Personal en su caso, desde el primer día de incapacidad temporal con independencia de que la contingencia sea común o Profesional.
2. La persona trabajadora cobrará el día completo en el caso de que inicie la jornada laboral, se encuentre en su puesto de trabajo y tenga que abandonarlo por prescripción médica.

### **Artículo 34. Ayuda de estudios.**

Tendrá los siguientes importes anuales por hijo menor de 26 años:

1	EDUCACIÓN INFANTIL	45,00 €
2	PRIMARIA/SECUNDARIA	110,00 €
3	BACHILLERATO/FP	220,00 €
4	UNIVERSITARIOS	437,50 €

**Artículo 35. Seguros colectivos.**

La Empresa garantizará a su personal, herederos/as legales o a sus beneficiarios/as, las cantidades que a continuación se detallan para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

1. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será de 37.500 euros.
2. En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el importe será 21.500 euros.
3. La Empresa deberá suscribir una póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de cada una de las personas trabajadoras que presten servicio en cada momento.

La no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza mencionada por parte de la Empresa determinará que recaiga sobre la misma la garantía de la contingencia si llegasen a producirse.

**Artículo 36. Plan de Pensiones.**

1. La sociedad Votorantim Cementos España, SA, en su calidad de promotor del Plan de Pensiones de Cementos Cosmos, realizará los trámites necesarios para facilitar la adhesión voluntaria de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio en el citado Plan de Pensiones a partir del 1 de enero de 2023, con las siguientes especificaciones:

A) Salario Pensionable: estará formado por los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus de Responsabilidad, Retribución Voluntaria, Paga de Vacaciones, y Pagas Extras de Verano y Navidad.

B) Aportaciones:

Período	Trabajador	Empresa
2023	0,5%	1%
Desde 2024	1%	2%

**TÍTULO VII. MOVILIDAD FUNCIONAL****Artículo 37. Movilidad funcional.**

1. En los casos de perentoria necesidad la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar puesto de superior categoría, percibiendo mientras que se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente sea desempeñada.



2. La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona de plantilla a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado. En esta situación, la persona afectada por esta medida seguirá percibiendo la remuneración que por su categoría y función anterior le corresponda.

#### TÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

##### **Artículo 38. Comité de empresa.**

1. La representación legal de las personas trabajadoras disfrutará de los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en cualquier otra normativa de aplicación.
2. El crédito horario para estas personas se establece en dieciséis horas mensuales. El uso de estas horas, deberá ser comunicado a la empresa con veinticuatro horas de antelación, y justificando su empleo. Las personas que conforman el Comité de Empresa tendrán horas ilimitadas retribuidas para la negociación del convenio colectivo y hasta la finalización del mismo, siempre que estén suficientemente justificadas ante la Empresa.
3. La Empresa facilitará en la medida de lo posible a la representación legal de las personas trabajadoras un local adecuado y con los elementos necesarios para el ejercicio de sus funciones.
4. La Empresa facilitará, a requerimiento del Comité de Empresa, al menos trimestralmente, información sobre la evolución económica de la Empresa, situaciones de producción, perspectivas de mercado, plan de inversiones y sobre aquellas otras materias a que se refiere el artículo 64.1. 1º del Estatuto de los Trabajadores.
5. Sobre consulta a la representación legal de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la normativa que los desarrolla.

#### TÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### **Artículo 39. Reconocimiento médico.**

La Empresa gestionará a través de entidad adecuada una revisión o chequeo anual para toda su plantilla, atendiendo a que la práctica de tal revisión se acomode a la mejor organización del trabajo, sin perjuicio de que en determinados puestos de trabajos pueda reducirse la frecuencia de la revisión a un semestre y realizándose, en este último caso, reconocimientos médicos específicos a la materia objeto de revisión.



Así mismo, la empresa en coordinación con el área de Salud y Bienestar establecerán los protocolos médicos necesarios y pruebas adecuadas a cada sexo y puesto ocupado.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral, y el coste que comportarán los mismos será por cuenta de la Empresa.

#### **Artículo 40. Medios y medidas de protección.**

La empresa facilitará todos los medios de protección personal adecuados para la realización del trabajo, con la obligación del uso correcto por parte de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo.

#### **Artículo 41. Prendas de trabajo.**

La Empresa facilitará a su personal las prendas que su puesto de trabajo requiera (camisa, pantalón, chaqueta y botas) en el primer cuatrimestre del año. También proporcionará todos aquellos elementos de protección personal que igualmente su puesto de trabajo requiera.

#### **Artículo 42. Documentos a disposición de la representación de las personas trabajadoras.**

El Servicio de Prevención de la Empresa pondrá a disposición de la representación de las personas trabajadoras, de los/as delegados/as de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud en su caso, la documentación a que se refiere la normativa de prevención de riesgos laborales, con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas en esta materia a los órganos de representación, consulta y participación de la plantilla.

#### **Artículo 43. Delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud.**

Competencias y facultades. En este apartado se estará a lo previsto en los artículos 36 a 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 44. Elaboración anual de listado.**

La Empresa, previo informe del órgano correspondiente de la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos, elaborará con periodicidad anual, un listado de aquellos puestos de trabajo que considere deba estar sometidos a reconocimientos médicos específicos.

En particular, esta planificación podrá afectar a los puestos de trabajo en los que se detecten exposiciones a riesgos en las modalidades siguientes:

1. Posturas forzadas.



2. Movimientos repetitivos.

3. Asma laboral.

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

#### **Artículo 45. Protección a la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o tiempo de trabajo.
2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen el médico que asista facultativamente a la trabajadora y el médico del Servicio de Prevención, ésta deberá desempeñar de haberlo un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La Empresa deberá determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

### TÍTULO X. CÓDIGO DE CONDUCTA

#### **Artículo 46. Principios de ordenación.**

1. Las normas de régimen disciplinario contenidas en el presente Título persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos de los intereses legítimos de las personas trabajadoras y de la empresa.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.
3. Toda falta cometida por el personal de la plantilla se clasificará en leve, grave o muy grave.



4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.
5. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La empresa dará cuenta a la representación de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados/as, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

**Artículo 47. Graduación de faltas.**

## A) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, en el período de un mes.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar un día en un mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de cierta consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación de material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia leve en lo laboral.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes/as.



9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual sin causa o motivo que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a otras personas del equipo durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono para asuntos particulares, sin la debida autorización.

#### B) Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de 4 faltas de puntualidad en un mes, o hasta 4 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, su equipo de trabajo, la empresa o terceros.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora, o entrañe riesgo para la



vida o salud, tanto de ésta como de otras personas trabajadoras. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la empresa, será considerada como "muy grave".

7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora. Si existiera malicia se considerará falta "muy grave".
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado, y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para otras personas de su equipo de trabajo o para terceros.
13. No advertir, inmediatamente a sus responsables directos, a la empresa o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro de un período de 3 meses, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

#### C) Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Falta al trabajo, más de dos días en un mes sin causa o motivo que lo justifique.



3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a la plantilla, como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual y/o la toxicomanía.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a las personas de su equipo de trabajo, o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado que sean constitutivos de delito o falta penal.
14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, las personas de su equipo de trabajo o terceros.
15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.



16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.
18. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

**Artículo 48. Sanciones.**

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:
  - A) Faltas leves:
    - a) Amonestación verbal.
    - b) Amonestación por escrito.
  - B) Faltas graves:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
  - C) Faltas muy graves:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
    - b) Despido.

**TÍTULO XI. FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 49. Formación continua.**

La Empresa asume el compromiso de afrontar, durante la vigencia del Convenio, el estudio y, en su caso, aplicación de planes de formación necesarios para la mejor capacitación de las personas trabajadoras y, por ende, para el mejor funcionamiento de la industria cementera.

Se dará cumplida cuenta al Comité de Empresa de las materias formativas que se vayan a poner en práctica.

Cuando no sea posible impartir la formación dentro de la jornada laboral se compensará al precio de 16 € la hora, más los gastos de desplazamiento desde la residencia habitual en con-



cepto de kilometraje. A este importe no le resultarán de aplicación los incrementos salariales pactados en el artículo 10.

## TÍTULO XII. COMISIÓN PARITARIA Y SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

### **Artículo 50. Comisión Paritaria.**

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por tres personas de la representación legal de las personas trabajadoras y tres personas en representación de la Empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del presente Convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio en el ámbito de la Empresa.
- c) Vigilancia de lo pactado.
- d) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Las reuniones de esta Comisión Mixta se efectuarán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de tres días a la fecha propuesta para la reunión.

### **Artículo 51. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.**

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el artículo 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, y con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al citado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) y a su Reglamento de aplicación; así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

### **Disposición adicional I. Seguro de salud.**

Desde la firma de este convenio la empresa facilitará la adhesión voluntaria a la póliza de seguro médico contratada por la empresa en condiciones bonificadas por la empresa, pudiendo adscribir a la persona trabajadora, su cónyuge e hijos/as menores de 26 años. El importe de la prima a cargo de la persona trabajadora será considerado retribución en especie con el tratamiento fiscal como retribución flexible.

**Disposición adicional II. Medidas de igualdad y diversidad.****1. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres.**

En reunión celebrada el pasado 7 de marzo de 2024, la planta de Alconera formalizó su adhesión al Plan de Igualdad de Votorantim Cementos España, SA, alineándose con las medidas de igualdad que la compañía ha venido promoviendo en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como de los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, y 902/2020, de 14 de octubre.

De esta manera, la Planta de Alconera se incorporó oficialmente al Plan de Igualdad de Votorantim Cementos España, SA (n.º de registro 90101052112018), aprobado el 25 de septiembre de 2023 y registrado el 8 de enero de 2024.

**2. Medidas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.**

La Planta de Alconera participó de forma activa en la negociación y aprobación de las medidas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI como uno de los centros que componen la Empresa Votorantim Cementos España, SA. Este conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI se aprobó por unanimidad el pasado 8 de enero de 2025 y contempla los contenidos desarrollados en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

**3. Protocolo de prevención frente al acoso.**

La planta de Alconera, al estar adherida al Plan de Igualdad de Votorantim Cementos España, SA, asume automáticamente las medidas establecidas para la prevención del acoso en la empresa. Además, en el marco de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, celebrada el 28 de noviembre de 2024, la planta de Alconera, como centro de trabajo, aprobó con voz y voto la incorporación en un único documento del Protocolo de Actuación frente al Acoso y la Violencia contra las personas LGTBI, así como del Protocolo de Prevención del Acoso entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Laboral.

**Disposición adicional III. Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, se recoge como Anexo III el Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos Adversos.

**ANEXO I****SALARIO BASE, PLUS CONVENIO, COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS y  
COMPLEMENTO PUESTO MENSUAL 2025**

<b>Categoría Profesional</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SUBTIPO</b>	<b>SALARIO BASE MES</b>	<b>PLUS CONVENIO MES</b>	<b>COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS</b>	<b>COMPLEMENTO PUESTO MENSUAL</b>	
Director	0	0	1.291,72	423,16	693,04	62,27	
Director de Departamento (Mantenimiento y Fabricación)			1.291,72	423,16	693,04	62,27	
Responsables de Departamento (Proyectos, procesos, seguridad, Medio Ambiente, Calidad, Cantera)			1.291,72	423,16	693,04	62,27	
Responsable Área Mecánica/Eléctrica	1	1	1.291,72	423,16	693,04	62,25	
Responsable Electrónico e Instrumentación			1.291,72	423,16	693,04	62,25	
Jefe de Fabricación/ Coordinador de Producción			1.291,72	423,16	693,04	62,25	
Jefe de Turno			1.291,72	423,16	693,04	62,25	
Técnico de Mantenimiento	2	1	1.291,72	423,16	693,04	44,62	
Operador sala control			1.291,72	423,16	693,04	44,62	
Encargado Laboratorio			1.291,72	423,16	693,04	44,62	
Técnico de Instrumentación y Sistemas			1.291,72	423,16	693,04	44,62	
Coordinador Almacén			1.291,72	423,16	693,04	44,62	
Responsable Compras		2	2	1.291,72	423,16	693,04	36,78
Coordinador Expediciones				1.291,72	423,16	693,04	36,78
Técnico Medio Ambiente				1.291,72	423,16	693,04	36,78
Técnico Logística				1.291,72	423,16	693,04	36,78
Oficial 1 Administrativo				1.291,72	423,16	693,04	36,78
Técnico Seguridad			1.291,72	423,16	693,04	36,78	



<b>Categoría Profesional</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SUBTIPO</b>	<b>SALARIO BASE MES</b>	<b>PLUS CONVENIO MES</b>	<b>COMPLEMENTO PAGAS EXTRAS</b>	<b>COMPLEMENTO PUESTO MENSUAL</b>	
Oficial 2 Administrativo	3	1	1.291,72	423,16	693,04	32,72	
Oficial 1 Mantenimiento			1.291,72	423,16	693,04	32,72	
Oficial 1 Fabricación			1.291,72	423,16	693,04	32,72	
Analista Laboratorio			1.291,72	423,16	693,04	32,72	
Oficial Cantera			1.291,72	423,16	693,04	32,72	
Basculista		2	1.291,72	423,16	693,04	31,66	
Comercial			1.291,72	423,16	693,04	31,66	
Aux. Administrativo			1.291,72	423,16	693,04	31,66	
Oficial 2 Mantenimiento			1.291,72	423,16	693,04	31,66	
Oficial 2 Fabricación			1.291,72	423,16	693,04	31,66	
Peón		4	1	1.291,72	423,16	693,04	31,66
Limpieza				1.291,72	423,16	693,04	31,66

**ANEXO II**

<b>Concepto</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Plus Nocturnidad	3,25 €	3,50 €	3,75 €
Plus de Domingos y Festivos	8,25 €	A revisar según artículo 10 del convenio	
Plus Sábado Tarde	5,00 €		
Plus Navidad y Año Nuevo 22:00-06:00	250,00 €		
Plus Navidad y Año Nuevo 06:00-14:00	150,00 €		
Plus Navidad y Año Nuevo 14:00-22:00	100,00 €		
Paga de Presencia (sin ausencia)	180,00 €		
Paga de Presencia (1 ausencia)	140,00 €		
Plus de Guardia	180,00 €	190,00 €	195,00 €

**ANEXO III****PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y  
FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS****1. OBJETO.**

Establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para ejecutar los trabajos cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos como:

- Lluvias intensas.
- Nieve.
- Granizo.
- Heladas.
- Niebla densa.
- Borrascas explosivas (ciclogénesis) y tormentas eléctricas.
- Vientos fuertes.
- Calima (polvo en suspensión).
- Temperaturas altas extremas, es decir, cuando la exposición laboral al calor pueda causar graves alteraciones en la salud de las personas trabajadoras,
- Temperaturas bajas extremas, es decir, cuando la exposición laboral al frío intenso pueda causar graves alteraciones en la salud de las personas trabajadoras.
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio...).

Estas condiciones en ocasiones son tan extremas que dificultan las tareas, generando riesgos nuevos y provocando situaciones de peligro.

Es el caso de nieve, heladas, lluvia, tormentas eléctricas, intensas nieblas, bajas temperaturas, etc., en los meses de invierno, o las altas temperaturas, tormentas, elevados niveles de humedad, exposición directa a rayos solares, etc., en los meses de verano o catástrofes naturales o provocadas.



Estos factores influyen directamente en las condiciones habituales de trabajo, ya sea por el tipo de ropa o calzado utilizado, por el estado de las vías de paso y circulación, por el estado de maquinaria e instalaciones, etc.; de tal forma que pueden modificarse las condiciones de trabajo e incrementarse los riesgos. En estas situaciones se deberá aumentar el nivel de alerta y atención.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este procedimiento será de aplicación a todas las personas que realizan trabajos en o para Votorantim Cimentos, en cualquiera de los centros de trabajo de la organización o bien fuera de los mismos siempre que se actúe en su representación.

De forma general, aplica a los lugares de trabajo al aire libre y a los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan asegurar condiciones de trabajo seguras hasta que la condición meteorológica de influencia haya cesado o se haya controlado.

Independientemente de las situaciones previstas en este procedimiento y en las evaluaciones de riesgo y planes de emergencia o autoprotección de cada centro, antes del inicio de cualquier tarea, se evaluarán, por parte de la persona trabajadora, las condiciones meteorológicas a través de la Evaluación Preliminar de Riesgos (4p's).

Si fruto de esta evaluación preliminar las condiciones meteorológicas pudieran suponer riesgos no controlables para su ejecución, el trabajador podrá hacer uso del derecho de recusa.

Permiso climático. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Teletrabajo. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo.

## 3. RIESGOS Y RECOMENDACIONES GENERALES SEGÚN FENÓMENO ATMOSFÉRICO.

Se establecen como riesgos y recomendaciones generales las siguientes:



Lluvias, nieve, granizo, heladas y niebla densa.

- Durante un desplazamiento, a pie o en un vehículo, se adecuará el paso o la velocidad al estado de la vía, teniendo en cuenta posibles capas de hielo, zonas embarradas, escalones o baches ocultos bajo una capa de nieve, bolsas de agua, etc.
- En los desplazamientos en vehículo por carretera, se hará uso estricto de los dispositivos lumínicos de los que se dispone, extremando la precaución y adecuando la velocidad al estado de la vía. Se aumentará siempre que sea posible la distancia de seguridad con los vehículos anteriores, caso de nieve se hará uso de cadenas o dispositivo similar si así lo recomiendan las autoridades pertinentes.
- Siempre que sea posible, se contará con medios para evitar este tipo de situaciones (sal, bombas de achique, etc.) y, si no es posible, se deberán señalar las zonas de más riesgo hasta que éste desaparezca o se controle.
- La ropa y el calzado deberán estar adaptados a la situación, solicitando los EPIs necesarios acordes a las condiciones que correspondan.
- Se verificará que la parte reflectante de las prendas está en buen estado y que el calzado es adecuado a las superficies por las que se va a circular (botas de agua, suela antideslizante...).
- Se verificará siempre que el resto de las personas nos ve y conoce nuestra posición, de forma que no corramos el riesgo de sufrir golpes o atropellos por un vehículo o máquina.
- El estacionamiento de equipos móviles se hará en lugares seguros antes posibles caídas de material, avenidas de agua, desprendimientos de terreno, etc.
- En periodos intensos de lluvia y viento se revisará especialmente el estado de muros, taludes y otros elementos estructurales que pudieran verse afectados por estos fenómenos, especial atención a las cubiertas y cerramientos de chapa.
- Cualquier anomalía se comunicará al responsable del centro y al equipo de mantenimiento.

Borrascas explosivas y tormentas eléctricas.

- Se suspenderán las actividades al aire libre inmediatamente y se buscará refugio seguro en edificios o vehículos cerrados, lejos de estructuras metálicas, árboles y cuerpos de agua.



- Si no existiera en un lugar próximo un edificio con protección contra el rayo, un vehículo (cubierto y parado) puede servir de protección.
- En el caso de que no haya ningún refugio próximo se debe como mínimo, alejarse de los lugares elevados y de los árboles aislados, reducir al mismo tiempo la propia altura (por ej. ponerse de cuclillas) y la superficie en contacto con el suelo (juntar los pies) y no poner las manos sobre cualquier objeto conectado a tierra.
- Desconectar los equipos eléctricos y electrónicos de líneas externas no protegidas contra sobretensiones.
- Se desconectarán los equipos eléctricos, no se usarán aparatos metálicos ni teléfonos con cable.
- Evitar el manejo de material que pueda producir gases inflamables.
- Se seguirán las indicaciones del mando directo/supervisor para reanudar actividades solo después de que el fenómeno haya pasado completamente y se revise la zona de trabajo.
- Después de la tormenta:
  - Revisión de instalaciones: Al finalizar la tormenta, se revisarán las instalaciones y equipos para detectar posibles riesgos como desprendimientos o presencia de agua.
  - Esperar tiempo prudencial: No se reanudarán las actividades de forma inmediata, sino que se esperará al menos 30 minutos después de escuchar el último trueno.

Vientos fuertes.

Para trabajos con vientos fuertes, las medidas de seguridad incluyen:

- Suspender trabajos en altura: No trabajar en andamios, escaleras, cubiertas o plataformas de trabajo cuando el viento sea fuerte.
- Detener la manipulación de maquinaria como grúas y PEMP en condiciones de vientos que puedan afectar su seguridad o estabilidad.
- Evitar trabajos con cargas suspendidas y aquellos con mala visibilidad, además de asegurar la zona de trabajo.
- Asegurar el área de trabajo: cerrar y asegurar puertas, ventanas o toldos, y retirar objetos que puedan caer a la calle o zonas de paso de personas o vehículos.



- Aislar el riesgo: Alejar a los trabajadores de cornisas, muros, vallas publicitarias, líneas eléctricas y edificaciones en mal estado o en construcción.
- Equilibrar presiones: En caso de vientos mantenidos, abrir una ventana o puerta en el lado opuesto al que sopla el viento para igualar las presiones internas.

#### Calima (polvo en suspensión)

- Mantener puertas y ventanas cerradas para evitar que el polvo entre en el lugar de trabajo. Si se dispone de ventilación con filtros HEPA ponerlos en marcha.
- Evitar ventilar durante los episodios de calima, especialmente si hay personas con problemas respiratorios.
- Evitar actividades al aire libre, especialmente actividades con carga metabólica alta.
- Usar mascarillas (FFP3) si es imprescindible hacer actividades en el exterior.
- Proteger los ojos con gafas de tipo estanco, para evitar irritación de los ojos por el polvo en suspensión.
- Hidratarse bien para ayudar al cuerpo a eliminar partículas inhaladas.

Adicionalmente si la calima es muy intensa y se reduce la visibilidad añadir estas medidas:

- Evitar conducir si no es estrictamente necesario.
- Si es necesario conducir:
  - Reducir la velocidad y aumentar la distancia de seguridad.
  - Usar luces de cruce (no las largas, ya que reflejan en el polvo).
  - Mantener las ventanillas cerradas y el aire en modo recirculación.
- Suspender trabajos en exteriores si la visibilidad compromete la seguridad (por ejemplo, trabajos en altura, manejo de maquinaria pesada).
- Evitar maniobras complejas que requieran alta precisión visual.

#### Temperaturas extremas altas.

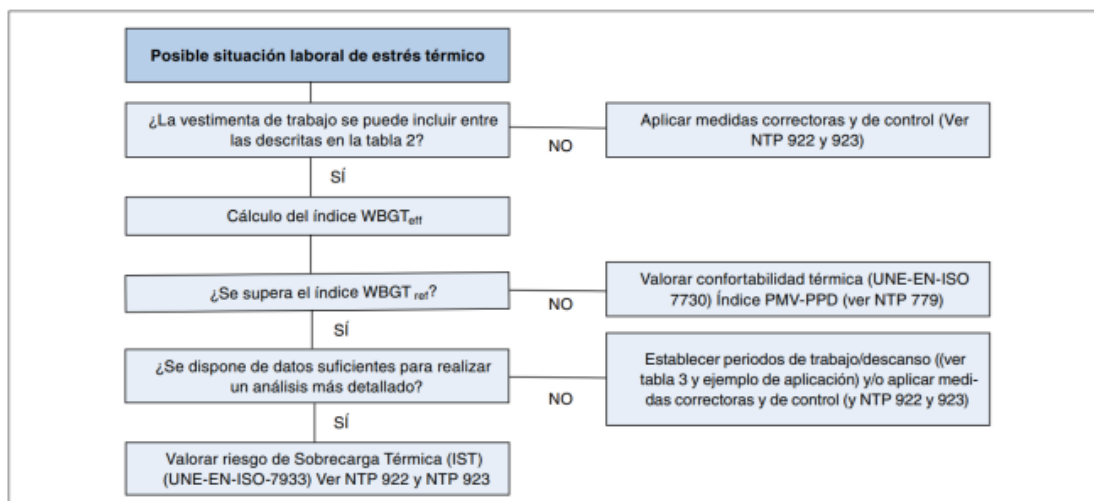
- Pautas alimentarias:



- Beber regularmente (aproximadamente cada 15-20 minutos); agua fresca (no fría). No esperar a tener sed para beber.
  - Beber antes, durante e inmediatamente después del trabajo con exposición al calor.
  - Continuar bebiendo al acabar la jornada laboral para mantenerse hidratado.
  - Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos ayudan a devolver al cuerpo las sales perdidas con el sudor).
  - Evitar las bebidas que contienen cafeína o las muy azucaradas (favorecen la deshidratación). No tomar bebidas con alcohol.
  - Evitar las comidas pesadas y muy calóricas.
- Ropa adecuada:
- No quitarse la ropa por mucho calor que haga.
  - Utilizar ropa suelta (no holgada), clara y transpirable.
  - Cubrir la mayor parte del cuerpo. Allí donde no sea posible, utilizar cremas de protección solar con SPF 50+.
  - Utilizar casco transpirable.
- En trabajos con exposición al calor, al seleccionar los EPI se tendrá en cuenta:
- el uso de calzado de seguridad o de trabajo transpirable y la posibilidad de utilizar calzado con aberturas para facilitar la aireación del pie.
  - Llevar gorras, sombreros y prendas de manga y pernera larga para reducir la exposición al sol y en caso de utilizar manga o pernera corta, aplicar siempre protección solar.
  - El empleo de ropa de trabajo de rejilla para favorecer la ventilación.
  - La selección de aquellos especialmente diseñados para proteger frente al calor: chalecos, muñequeras y gorras refrigerantes que ayudan a combatir el sobrecalentamiento y la deshidratación mediante un aporte de agua fría. Cubre coronillas refrigerantes para casco o gorra: se incorpora mojado entre el casco o gorra y la cabeza del usuario. Mangas refrigerantes: al mojarse refrescan el brazo del usuario y además no lo expone a la radiación ultravioleta (UV). Tapetas cubre cuellos: se acoplan húmedos en la parte posterior del casco para refrescar y, a su vez, proteger frente a la radiación UV.

— Otras medidas:

- Programar descansos en áreas de sombra, prioritariamente en áreas aisladas y con posibilidad de protección.
- Siempre que sea posible, adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición.
- En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.
- Disponer de protección solar adecuada (SPF 50+) para las personas expuestas.
- Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.
- Garantizar el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas.
- Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrán de climatización adecuada.
- Selección adecuada EPI's a usar por las personas trabajadoras.



**Figura 4. Evaluación del estrés térmico (Fuente: INSST).**

#### 4. ACTIVIDADES Y TRABAJOS DE EXTERIOR PARA TEMPERATURAS EXTREMAS.

Se tendrá en cuenta en la planificación horaria de los trabajos las zonas de sombra, si existieran, a cuando se prevean altas temperaturas, los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso, como son, entre otros:



- Trabajos pesados:
- Trabajo intenso de brazos y el tronco.
- Manipulación manual de cargas pesadas: materiales de planta o taller, sacos, cajas, bultos...
- Trabajo de aserrado a mano, trabajo de carga con pala manual o similares.
- Caminar a paso ligero (5,5 a 7 km / h), o caminar a 4 km / h, con cargas de hasta 25 kg.
- Empujar o tirar de los carros, carretillas con carga pesada.
- Colocación de piezas pesadas.
- Trabajo muy pesado:
- Trabajo muy rápido e intenso (por ejemplo, cavar, descargar objetos pesados).
- Trabajar con herramientas pesada y con ambas manos o hacha (> 4,4 kg, 15 golpes / min).
- Subir escaleras o escalas durante tiempo prolongado.
- Caminar a paso ligero, correr (por encima de 7 km / h). Así como los trabajos en los que las temperaturas que alcanza el material expuesto al sol hacen inviable su manipulación, como son estructuras metálicas.

El presente protocolo no será de aplicación en las actuaciones de urgencia, para las cuales, se establecerán las medidas preventivas específicas que sean necesarias en función de sus características.

## 5. PREDICCIÓN Y VIGILANCIA DE LOS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

En la actualidad, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene elaborado el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) para la facilitación de la mejor información posible sobre la predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos, que son aquellos que pueden afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales. El objeto de dicho Plan es facilitar a todos los ciudadanos e instituciones públicas la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72 horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos, una vez que sea iniciado su desarrollo. Meteoalerta establece qué se consideran fenó-



menos meteorológicos adversos, así como las cantidades o intensidades de sus variables meteorológicas asociadas. El producto básico del Plan Meteoalerta es el aviso de fenómeno meteorológico adverso (FMA) que es la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno meteorológico adverso en una zona determinada, enfocada a informar sobre su nivel de peligro.

Dicho Plan contiene, en función de la peligrosidad del fenómeno meteorológico adverso, tres niveles definidos por colores: amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad.

– Nivel amarillo. El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

Recomendación: ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

– Nivel naranja. El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves.

Recomendación: ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

– Nivel rojo. El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

Recomendación: Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Los períodos preferentes de emisión de avisos de fenómenos meteorológicos adversos son (hora oficial peninsular):

- 07:30 a 09:00 h: avisos para el día de hoy (D).
- 10:30 a 11:30 h: avisos para mañana (D+1) y pasado mañana (D+2).
- 21:00 a 23:00 h: revisión de todos los avisos.
- 21:00 a 23:50 h: avance para D+3.



Dicho sistema de avisos de fenómenos meteorológicos adversos facilitan la planificación de los trabajos que se desarrollen al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, así como la toma en consideración en la evaluación de riesgos laborales de la adopción de medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas.

En función de los datos e información facilitada por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) se establecen tres escenarios o niveles de alerta, en los que se aplicarán una serie de recomendaciones y medidas adicionales a las establecidas anteriormente:

— En general:

Una persona responsable de la Instalación (Director, Jefe de Planta o persona en la que delegue) deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas, informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, para planificar el trabajo diario y adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar o minimizar el riesgo.

Para ello consultará los avisos en la AEMET:

<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos>

En el tablón de anuncios o lugar a determinar por cada centro, se indicará el color del nivel de riesgo del día, según información facilitada por AEMET. Se informará de esta previsión a las personas trabajadoras antes de empezar la jornada.

En los trabajos que requieran la presencia constante de una persona trabajadora a la intemperie, se valorará la rotación de la misma con otras personas trabajadoras que puedan relevarle en sus tareas. Siempre que sea posible se adecuarán los ambientes para disminuir la exposición de los trabajadores.

Se prestará especial atención a aquellas a los trabajadores de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia.

Se facilitarán descansos frecuentes en casos de exposición:

- Planificando un aumento en la frecuencia de las pausas de recuperación, a lo largo de la jornada laboral, además de las paradas para el almuerzo y la comida.
- Previendo zonas de descanso climatizadas o en ambientes resguardados del fenómeno adverso.



- Se prohibirán los trabajos en solitario.
- Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.
- Se realizará suministro de agua con mayor frecuencia que en la situación general
- En aquellos trabajos que se ejecuten en el exterior, en los que exista riesgo de exposición y este no pueda ser reducido o eliminado, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:
  - a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada.
  - b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.
  - c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria.
  - d) Interrumpir la jornada diaria.
  - e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo.
  - f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria.
  - g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria.
- Para la maquinaria, la que disponga de cabinas climatizadas en funcionamiento podrá trabajar con normalidad. Aquella que no disponga de sistema de climatización operativo, se priorizarán los trabajos en horarios en zonas de sombra (en caso de temperaturas extremas y a ser posible fuera de la franja horaria de máxima exposición. El trabajador lo podrá reflejar en el pre uso del equipo.

Fenómeno meteorológico	Variable meteorológica	Observaciones
<b>Lluvias</b>	Precipitación acumulada en una hora (mm en 1h)	
	Precipitación acumulada en doce horas (mm en 12h)	
<b>Nevadas</b>	Nieve acumulada en veinticuatro horas (cm en 24h)	
<b>Vientos</b>	Rachas máximas de viento (km/h)	
<b>Tormentas</b>	Múltiples	
<b>Temperaturas máximas</b>	Temperatura (°C)	
<b>Temperaturas mínimas</b>	Temperatura (°C)	
<b>Fenómenos costeros</b>	Viento medio (km/h) y altura de la mar combinada (m)	Su emisión se limita a zonas costeras
<b>Polvo en suspensión</b>	Visibilidad (m)	
<b>Galernas</b>	No aplica	Su emisión se limita a zonas costeras del área Cantábrica y norte de Galicia
<b>Rissagues</b>	Oscilación del nivel del mar (m)	Su emisión se limita a Illes Balears
<b>Nieblas</b>	Visibilidad (m)	
<b>Deshielos</b>	No aplica	Su emisión se limita a zonas acordadas con las Confederaciones Hidrográficas
<b>Aludes</b>	Escala europea de peligro de aludes y nivel de salida	Su emisión se limita a los macizos nivológicos con Boletín de peligro de aludes diario
<b>Olas de calor</b>		Avisos especiales
<b>Olas de frío</b>		Avisos especiales
<b>Tormentas tropicales</b>		Avisos especiales

Figura 1. Fenómenos meteorológicos susceptibles de aviso en el ámbito del Plan Meteoalerta y variables meteorológicas que definen su riesgo potencial (Fuente: AEMET).

## 6. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN.

Se impartirán charlas formativas e informativas de este protocolo, así como de los riesgos derivados de los Fenómenos meteorológicos adversos y de la sintomatología de un golpe de calor.



Se les informará diariamente a las personas trabajadoras sobre la previsión meteorológica y el nivel de alerta.

Se informará de las medidas de emergencia recogidas en los planes de emergencia o autoprotección.

Se hará entrega a los trabajadores de las medidas recogidas en la evaluación de riesgos en relación al presente protocolo.

Información sobre cómo identificar y actuar ante una situación de golpe de calor.

- Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
- En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignarán prioritariamente otros trabajos con menor exposición a altas temperaturas.

Dicha información se realizará a través de los canales establecidos y disponibles de la empresa, tales como correo electrónico, paneles informativos, pantallas de comunicación y/o cualquier otro medio que facilite que dicha información llega puntualmente a los trabajadores, tanto propios como externos que estén prestando servicio en las instalaciones.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores, sobre las medidas previstas y activadas ante alertas por catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

## 7. RESPONSABILIDADES.

### — DIRECCIÓN.

Será el responsable de activar el procedimiento y con la colaboración del técnico de seguridad, asegurar que se activan las alarmas y se cumple lo descrito en el procedimiento y demás documentos asociados a estos riesgos, evaluación, plan de emergencia/autoprotección o manuales que se puedan redactar.

Tiene la Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

### — ENCARGADOS DE DEPARTAMENTO, JEFE DE CANTERA/GRAVERA.

Deben de informar a los trabajadores de que se ha activado una alarma de las descritas en el presente documento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuen-



tren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.

— TRABAJADORES.

Son responsables de acatar y seguir las reglas, normas y requerimientos del procedimiento, así como de comunicar cualquier incidencia que se produzca durante el desarrollo de los trabajos.

— COORDINADOR / TÉCNICO DE SEGURIDAD.

Responsable de vigilar que se cumple lo incluido en el procedimiento. Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas. Mantendrá actualizada la evaluación de riesgos, el plan de autoprotección y el presente procedimiento, con la ayuda del servicio de prevención ajeno y los técnicos encargados de la elaboración del PAU.

## 8. EVALUACIÓN DE RIESGOS. PLANES DE EMERGENCIA.

El Servicio de Prevención, junto con el comité de Seguridad y Salud, identificará y evaluará los riesgos asociados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

Se actualizarán los planes de emergencia y evacuación, incorporando escenarios de riesgo climático y catástrofes.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

Se debe de cooperar además con el resto de las empresas presentes en el centro de trabajo para la protección y prevención de riesgos de los trabajadores de las mismas que prestan servicio en nuestras instalaciones.

### 8.1. ANÁLISIS PRELIMINAR DE RIESGOS.







Todos los trabajadores que vayan a realizar trabajos de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos deberán realizar previamente un análisis preliminar de riesgos y evidenciar la adopción de las medidas de seguridad necesarias para la realización de los trabajos de forma segura.

En caso de que tras el análisis detecte que la tarea no puede realizarse con seguridad, deberá comunicarlo a su mando superior no iniciando los trabajos hasta que se corrijan las incidencias detectadas o cambien las condiciones que han dado lugar a dicha recusa.

## 9. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

En función de las características del trabajo será necesario el uso de unos equipos de protección individual u otros. A continuación, se enumeran los EPIs a utilizar en función del tipo de protección que se requiera:

EQUIPO		Declaración de conformidad	Características
Casco de protección		Certificado CE EN 397	Categoría II: Protección contra choques, golpes, caídas o proyección de objetos.
Calzado de seguridad		Certificado CE EN 345	Categoría II. Clase S3: — Puntera de seguridad. — Trasera cerrada. — Propiedades antiestáticas. — Absorción de energía en el talón.

EQUIPO		Declaración de conformidad	Características
Guantes		Certificado CE EN 388 Certificado CE EN 407	Categoría II: Guantes de protección contra los riesgos mecánicos. Protección agua y productos químicos. Protección microorganismos. (riesgos biológicos)
Ropa de protección del cuerpo		Certificado CE EN 340.	Categoría II: Ropa de alta visibilidad. Contra el agua.
Protectores auditivos		Certificado CE EN 352	En zonas señalizadas con un SNR entre 18-30 dB
Protección de los ojos		Certificado CE EN 166.	Categoría II: Proyección de partículas y/o salpicaduras.
Pantalla de Protección		Certificado CE EN 159	Categoría II: – Visor de policarbonato incoloro de 2 mm. – Resistencia al impacto de alta energía (A) – Metal fundido y sólidos calientes (9)
Epis contra el calor:  - Chalecos, muñequeras y gorras refrigerantes que ayudan a combatir el sobrecalentamiento y la deshidratación mediante un aporte de agua fría. - Cubrecoronillas refrigerantes para casco o gorra: se incorpora mojado entre el casco o gorra y la cabeza del usuario. ·Mangas refrigerantes: al mojarse refrescan el brazo del usuario y además no lo exponen a la radiación ultravioleta (UV). o Tapetas cubrecuellos: se acoplan húmedos en la parte posterior del casco para refrescar y, a su vez, proteger frente a la radiación UV		Certificado CE EN 340	Categoría III: Contra caídas de alturas en ascensos y descensos verticales



10. CONTROL DE CAMBIOS Y MODIFICACIONES.

Fecha	Edición	Naturaleza del Cambio
Febrero 2026	00	Versión inicial

