

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: **DERIVADOS DEL CEMENTO**

EXPEDIENTE: 34/01/0059/2018

FECHA: 30/10/2018

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO: 34000805011998.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **DERIVADOS DEL CEMENTO** de Palencia y Provincia, que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 05-10-2018, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 30 de octubre de 2018.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

ACTA Nº 2 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE PALENCIA

ASISTENTES:

C.P.O.E:

José Eugenio Rodríguez.

Carmen Casado.

José Manuel Arroyo.

UGT:

Constantino Mostaza,

Daniel Sánchez.

CC.OO:

Lourdes Herreros.

Rafael Sancristóbal.

En Palencia, a 5 de octubre de 2018.- Reunidos en la Sede de la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales (CPOE), a las 11:00 horas, los miembros de la Comisión Negociadora que al margen se reseñan, y tras varias reuniones, adoptaron los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Se acuerda la adaptación del Convenio Provincial al VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

SEGUNDO.- Ambito temporal.- Se establece una vigencia del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020, es decir, la duración será de 4 años.

TERCERO.-Incremento económico.- Se acuerda, para el año 2017, que a las Tablas Salariales del año 2016 del Convenio Provincial de Derivados del Cemento de Palencia, se le aplique un incremento porcentual total del 1,50%.

Los atrasos habidos serán abonados por las empresas a los trabajadores como máximo treinta días después de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

CUARTO.- Dietas y Kilometraje.- Se establece desde el 1 de enero de 2018 la cantidad de 35,00 € para la dieta completa y de 13,00.- € para la media dieta. Esta cantidad se mantendrá inalterada durante toda la vigencia del Convenio.

El Kilometraje se fija en la cantidad de 0,23 € por Km, desde el 1 de enero de 2018. Esta cantidad se mantendrá inalterada durante toda la vigencia del Convenio.

QUINTO.- Calendario Laboral 2019.- Se acuerda una jornada anual del Sector de 1.736 horas y como Días No Laborables (D.N.L.) los que siguen: 1 de febrero, 22 de abril, 16, 29 y 30 de agosto, 11 de octubre, 23, 24, 30 y 31 de diciembre

Se adjunta calendario con este acta.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las trece horas del día, mes y año al principio indicado, cuyo contenido como Comisión Negociadora damos fe.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE PALENCIA 2017-2020

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes Signatarias

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Confederación Palentina de Organizaciones Empresariales (CPOE) y de otra las Centrales Sindicales CCOO de Construcción y Servicios y U.G.T.-FICA (Federación de Industria, Construcción y Agro).

CAPÍTULO I- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1.- Ámbito funcional.-

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de artículos de Derivados del Cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relacionan:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.
- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos

Artículo 2.- Ámbito territorial.-

El presente convenio será de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional ubicados en Palencia y/o provincia, aunque el domicilio de la empresa radique fuera de la misma.

Artículo 3.- Ámbito personal.-

El presente convenio se aplicará a la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente Artículo 1. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del Artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ambito temporal. Vigencia y duración.-

La duración y vigencia del presente convenio será, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del 2020.

Artículo 5.- Denuncia.-

En evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, hasta que sea sustituido por otro.

Cualquiera de las partes signatarias podrá denunciar el presente Convenio. Una vez formulada la denuncia deberá de acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviara copia, a efectos de registro, a la Oficina Territorial de Trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio Provincial asumen el compromiso de iniciar la negociación de la propuesta y contenido de la revisión solicitada en el plazo máximo de un mes desde que se formule la denuncia.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.- (Aprobación, compensación y condiciones más beneficiosas).-

Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen, tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que los pactos que se formalicen puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

Asimismo, dichos pactos, serán objeto de compensación o absorción con cualquiera de las normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria o de carácter oficial.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 7.- Normas supletorias.-

Serán normas supletorias:

- El VII Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento
- El Estatuto de los Trabajadores
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Todas las Normas de carácter general que lo complementen

CAPÍTULO II.-COMISIÓN PARITARIA**Artículo 8.- Comisión Paritaria.-**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia de todas las partes, de forma directa o representada, y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

En aquellas empresas afectadas por este convenio, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCÓN, expresando detalladamente las materias objeto de negociación

Artículo 9.- Funciones y procedimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15º del VII Convenio General de Derivado de Cemento.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN**Artículo 10.- Forma del contrato.-**

La admisión de trabajadores en las Empresas se realizará como norma general a través de contrato escrito.

El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato. Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 11.- Período de prueba.-

1º- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1:	6 meses
Grupo 2 y 3:	3 meses
Grupo 4:	2 meses
Grupo 5, 6 y 7:	1 mes
Grupo 8:	15 días

2º- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3º- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4º- La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 12.- Contrato fijo de plantilla.-

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla, el que se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

Artículo 13.- Contrato a tiempo parcial.-

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo Provincial, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

2.º Asimismo deberán constar expresamente en el contrato de trabajo o acuerdo posterior, las horas complementarias que las partes convengan realizar.

3.º Para el resto de materias relacionadas con este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

1.- CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-

A) A tenor de lo dispuesto en el Art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.

c) Aquél pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

- En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.
- La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
- La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.
- Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

2.- CONTRATOS PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

- a) De acuerdo con lo que dispone el Art. 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.
- b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 15.- Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.-

- 1.- Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.
- 2.- A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos, que en ningún caso será inferior a la establecida en el Artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Contrato en Prácticas y de Formación.

* Contrato en Prácticas: Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo, serán los de la tabla salarial anexa. El nivel mínimo aplicable será el X (Grupo 6). En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a las prácticas realizadas en el que constará la duración de las mismas.

* Contratos para la formación y el aprendizaje: Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1529/2012, de 9 de noviembre, así como en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:

- A) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta dos veces por períodos como mínimo de seis meses y sin que la duración máxima exceda de tres años.
- B) Los salarios aplicables a estos contratos de trabajo, serán los de la tabla salarial anexa. El nivel aplicable será el X (Grupo 6). En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma.
- C) Los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

CAPITULO IV.-CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES**Artículo 17.- Criterios generales.**

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes, profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.
4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa. Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos: Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias. Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas. Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.
5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores. El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos: Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede dividirse en dos subfactores: A) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc. B) Experiencia: Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa: Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto

encomendado: a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. b) Habilidades especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral. c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores: a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente. b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta: a) Capacidad de ordenación de tareas. b) Naturaleza del colectivo. c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8, cuyas características son las siguientes:

Grupo 0.

Definición: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Director general.

Director división.

Director gerente.

Grupo 1.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 0 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Director técnico.

Titulados superiores.

Empleados:

Director administración.

Director financiero.
Director comercial.
Director marketing.
Director RR. HH.
Director producción.

Relación de actividades y tareas: En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los titulados superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo 2.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo –1– o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:
Titulados medios.

Empleados:
Jefe administración.
Jefe ventas.
Jefe compras.
Jefe personal.
Jefe producción.
Jefe fábrica.
Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos. Análisis de sistemas de informática. Responsables de la red de ventas.

Grupo 3.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

TÉCNICOS:
Técnico departamento.
Técnico control calidad.
Técnico prevención RR. LL. Delineante 1.^a

EMPLEADOS:

Oficial 1.ª administrativo.
Técnico comercial.
Comercial hormigón.
Comercial/Viajante.

OPERARIOS:

Jefe y encargado sección.
Jefe taller.
Jefe planta hormigones.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES Y TAREAS:

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones informáticas. Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa. Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

Grupo 4.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:**TÉCNICOS:**

Delineante 2.ª
Analista laboratorio.

Empleados: Oficial 2.ª administrativo.

OPERARIOS:

Oficial 1.ª oficio.
Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.
Dosificador planta hormigones.
Conductor camión hormigonera.
Gruista torre.
Operador de grúa móvil.
Carretillero mayor de 15.000 kg.
Gruista de piezas especiales.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES Y TAREAS:

- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de delineación. Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.
- Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.
- Gruistas de piezas especiales y que implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo 5.

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

EMPLEADOS:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

OPERARIOS:

Oficial 2.ª oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas.

Palista de hormigón.

RELACIÓN DE ACTIVIDADES Y TAREAS:

- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.
- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.
- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.
- Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.
- Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc., con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 kg.
- En la fabricación de terrazas los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo 6.

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Auxiliar laboratorio.

Empleados: Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo 7.

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Laborante de hormigones.

Empleados: Portero.

Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

- Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción.

Grupo 8.

Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo:

Operarios.

Peón.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas: Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo: Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior. A efectos orientativos, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO V.- JORNADA DE TRABAJO.**Artículo 18.- La jornada.-**

La duración de la Jornada anual de trabajo durante el presente Convenio será de 1.736 horas.

Conforme determina el VII Convenio General del Sector (art. 34, apartado C), las horas de trabajo que, como jornada anual quedan fijadas en el párrafo anterior de este artículo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo.

Las Empresas de acuerdo con los trabajadores, adaptarán el calendario anual a la jornada anual establecida en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 19.- Distribución de la jornada.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 3 del VII Convenio General del Sector, la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa. A falta de ello, se aplicarán las siguientes normas:
 - A) Las Empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.
 - B) Las empresas podrán distribuir irregularmente el 15% de la jornada anual señalada en el artículo anterior, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios. Las empresas comunicarán el inicio de la jornada irregular según lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Cuando se practique por la Empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de Empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.
3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo I del Convenio Colectivo General del Sector.

5. Las Empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, las Empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por períodos semestrales.

Artículo 20.- Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo. A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concorra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantarse o prolongarse su jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 21.- Turnos y relevos.

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria, con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 22.- Horas Extraordinarias.-

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 18 del presente Convenio, o parte proporcional en el caso de los contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario, según los criterios que se fijan en el artículo 36 del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tenga su causa en fuerza mayor.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Conforme determina el artículo 54 del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, se entiende que:

- 1º Horas extraordinarias: Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de la jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.
- 2º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldrá a 1 hora y media de descanso.
- 3º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: 1 hora extra realizada equivaldrá a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria.
- 4º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: 1 hora extra realizada equivaldrá al 130% del valor de la hora ordinaria.

5º La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador, con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la Empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.

6º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

Artículo 23.- Vacaciones.-

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio no serán de duración inferior a 30 días naturales.

Las empresas y los representantes de los trabajadores o los trabajadores en ausencia de representantes, acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

- a) podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente
- b) las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute, en dos periodos. Uno de ellos, que no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de las vacaciones del segundo de los periodos, serán disfrutadas en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes a tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa según lo regulado en el presente artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el periodo de vacaciones anuales a los trabajadores.
- El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.
- Los trabajadores 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 integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

CAPÍTULO VI.- ESTRUCTURA SALARIAL**Artículo 24.- Estructura económica-Salarios:**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario Base

b) Complementos salariales:

- de puesto de trabajo
- de cantidad/calidad de trabajo
- pagas extraordinarias
- vacaciones
- complementos de Convenio
- horas extraordinarias
- antigüedad consolidada

c) Complementos No Salariales: son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo II del VII Convenio General, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global

Artículo 25.- Salario base del Convenio.-

Se entiende por este concepto, la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad-calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 26.- Complemento de Convenio (Plus de Actividad).-

Este plus se devengará por jornada normal efectivamente trabajada.

Artículo 27.- Otros Complemento Salariales.-

- 1.- Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- 2.- Complemento de nocturnidad.
- 3.- Complemento por cantidad o calidad de trabajo.
- 4.- Primas o incentivos.

En todos ellos se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Artículo 28.- Plus Extrasalarial.-

Se entiende como plus extrasalarial las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realizadas por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en la jornada normal.

Artículo 29.- Gratificaciones Extraordinarias.-

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

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de:

- Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Serán abonadas respectivamente antes del 30 de Junio y 20 de Diciembre. Se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de dichas gratificaciones será la que se especifica para cada uno de los grupos en las tablas del Convenio, incrementadas, en el caso de que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de la liquidación de sus haberes.

Artículo 30.- Dietas/Medias Dietas.-

Los trabajadores que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, tengan derecho a percibir dietas, lo harán cualquiera que fuese su grupo, a partir del 1 de enero del año 2018 y durante toda la vigencia del Convenio, en la cuantía siguiente:

- Dieta Completa:	35,00 euros
-Media Dieta:	13,00 euros

Artículo 31.- Locomoción.-

- 1- Serán de cuenta de la empresa, los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente.

Siguiendo lo anterior (compensación gastos de locomoción, en su caso), los kilómetros recorridos en el desplazamiento se abonarán a razón de 0,23 €/Km, durante toda la vigencia del presente Convenio.

- 2- Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia de su desplazamiento, más de 45 minutos en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.
- 3- El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo, y calendario vigente en el centro de trabajo correspondiente al centro de trabajo de llegada. En el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuera inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias que no computarán para el límite del número de horas.

Artículo 32.- Ropa de Trabajo.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio, entregarán a todo el personal las siguientes prendas de trabajo: Buzo o bata o chaquetilla y pantalón. Estas prendas se facilitarán semestralmente dentro de la primera quincena de enero y julio respectivamente.

Artículo 33.- Finiquito.-

Al finalizar la relación laboral, al Empresa establecerá un finiquito que contemplará, para tener validez, todos los conceptos que lo conformen debidamente desglosados.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE EN EL TRABAJO

Artículo 34.- Condiciones de Seguridad y Salud.-

Las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, se comprometen a la observancia y cumplimiento de las normas vigentes en materia de Salud y Seguridad, y especialmente a las contempladas en el Capítulo X del VII Convenio General del Sector.

Los trabajadores por su parte, se obligan a ejecutar el trabajo con precaución y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que debe facilitarles la empresa.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá de dar cuenta al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Delegado de Prevención, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

CAPÍTULO VIII.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**Artículo 35.- Complemento por incapacidad temporal.-**

1.- Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2.- Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3 % tomando la media de los doce meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo, la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tabloneros de anuncios de cada empresa y entregada copia a los representantes legales de los trabajadores para su control.

Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

Artículo 36.- Indemnizaciones por muerte en accidentes de trabajo.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan seguidamente, y a tales efectos las empresas vendrán obligadas a concertar una póliza de seguro, en orden a la cobertura de los riesgos siguientes:

- en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 1.800 € ó el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en este Convenio.
- en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2017 a 2020: 50.000 Euros.

CAPÍTULO IX.- PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**Artículo 37.- Permisos y licencias.-**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y las condiciones establecidas en la Tabla anexa a este Convenio (cuadro de permisos y licencias).

Además de los permisos y licencias establecidos en el cuadro anexo, el trabajador tendrá derecho a 8 horas al año para asistencia a consulta de Médicos especialistas que sean prescritos por el Médico de cabecera o familia.

El preaviso para obtener permiso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán las circunstancias debidamente, en su momento.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el Registro correspondiente.

Artículo 38.- Excedencias.-

En todo lo que respecta a la regulación de estas situaciones se estará a lo dispuesto en los artículos 76, 77, 78, 78 bis y 85 del VII Convenio General de Derivados del Cemento.

CAPÍTULO X.- FORMACIÓN PROFESIONAL.-

Se estará a lo dispuesto en los artículos 96 al 101 del VII Convenio General del Sector.

CAPÍTULO XI.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 39.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.-

El Comité de Empresa y los Delgados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de la libertad de expresión y disposición de los créditos horarios previstos en el artículo 79 del VI Convenio General de Derivados del Cemento.

Artículo 40.- Elecciones Sindicales (Candidatos).-

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41.- Crédito horario.-

Los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores:.....quince horas
- Centros de 101 a 250 trabajadores:.....veinte horas
- Centros de 251 a más trabajadores:.....treinta horas

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta tres meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo de acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la empresa, ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el artículo 37 (permisos y licencias) del presente Convenio (Ver Anexo –Cuadro de Permisos y Licencias-).

CAPÍTULO XII.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, PLANES DE IGUALDAD Y PROTOCOLOS

Se estará a lo dispuesto en los artículos 107 y 108 del VII Convenio General del Sector.

CAPÍTULO XIII.- NIVELES Y GRUPOS PROFESIONALES

Clasificación profesional. Tabla orientativa

II ^a	Orientación	G	Técnicos	Empleados	Operarios
I	Personal Directivo	0		Director General. Director División. Director Gerente.	
II	Personal Titulado Superior:	1	Director Técnico. Titulados Superiores.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director Marketing. Director RR. HH. Director Producción.	
III	Personal titulado medio:	2	Titulados Medios.	Jefe Administración. Jefe Ventas. Jefe Compras. Jefe Personal. Jefe Producción. Jefe Fábrica. Encargado General.	
IV	Jefe administrativo 1.º				
V	Jefe sección organización 1.º Jefe personal. Ayudante de obra. Encargado general de fábrica. Encargado general. Jefe administrativo 2.º Deliberante superior. Encargado general de obra. Jefe sección organización definitiva del trabajo 2.º Jefe Compras.				
VI	Oficial administrativo 1.º	3	Técnico Departamento. Técnico Control Calidad. Técnico Prevención RR. LL. Deliberante 1.º	Oficial 1.º Administrativo. Técnico Comercial. Comercial Hormigón. Comercial Viajante.	Jefe y Encargado Sección. Jefe Taller. Jefe Planta Hormigón.
VII	Deliberante 1.º Jefe o encargado de taller. Encargado de sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol. Práctico de topografía 1.º Técnico de organización 1.º Deliberante 2.º Técnico organización 2.º Práctico de topografía 2.º Analista 1.º Viajante. Capatzen. Especialista de oficina.				
II ^a	Orientación	G	Técnicos	Empleados	Operarios
VIII	Oficial administrativo 2.º Conductor de peaje. Oficial 1.º de oficina. Inspector de control. Señalizador y servicios. Analista 2.º	4	Deliberante 2.º Analista Laboratorio.	Oficial 2.º Administrativo.	Oficial 1.º Oficina. Conductor vehículos mayor de 7.500 kg. Clasificador Planta Hormigón. Conductor Camión hormigón. Grúa Torre. Operador de Grúa Móvil. Camelero Mayor de 15.000 kg. Grúa de Piezas Especiales.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Comercio. Oficial de 2.º de oficina.	5		Auxiliar Administrativo. Dependiente. Comercio.	Oficial 2.º Oficina. Magacenero. Conductor Camión hasta 7.500 kg. Mecanizador de Hormigón. Camelero. Operador Puente Grúa. Conductor de Pallas. Planta de Hormigón.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Ayudante de oficial. Especialistas de 1.º	6	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante.	Oficial 3.º Oficina. Especialista. Conductor Furgoneta hasta 3.500 kg. Moldeador Manual. Operario de Máquina Senzita.
XI	Especialistas de 2.º	7	Laborante de Hormigón.	Portero.	Peón Especialista. Ayudante de Máquina. Peón.
XII	Peón artesano.	8			Personal de Limpieza.
XIII	Limpieza. Botones y pinches de 16 a 18 años.				

ISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Conversión de contratos temporales en indefinidos.-

Empresarios y Trabajadores, a través de sus Organizaciones respectivas, sobre los incentivos existentes para la contratación indefinida, durante la vigencia de este Convenio, en orden a favorecer el incremento de trabajadores fijos en las Empresas del Sector.

- 3.- Con el objetivo antedicho (disminución de los contratos temporales en el Sector), las partes firmantes de este Convenio acuerdan expresamente que, la transformación de los contratos temporales en indefinidos (cualquiera que sea el tipo de contrato temporal: eventual por necesidades de la producción o de mercado, de obra, de prácticas, aprendizaje, formación, interinidad, de sustitución por anticipación a la edad de jubilación, de relevo...) existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse por las Empresas del Sector durante la vigencia del Convenio, estarán amparados y podrán acogerse a los incentivos previstos en los Programas de Fomento del Empleo que desarrolle la Junta de Castilla y León.

SEGUNDA.- Solución Extrajudicial de Conflictos.

En los Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Soluciones de Conflictos Colectivos, se estará a lo dispuesto en el Artículo 103 de VII Convenio General del Sector.

En el ámbito que nos compete, Castilla y León, estos conflictos se someterán al órgano extrajudicial SERLA.

TERCERA.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora presente Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente Disposición Adicional, será requisito indispensable la previa actualización de las tablas salariales precedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA.

Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Libro de familia o certificado del Juegado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laboral.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Libro de familia o certificado de adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborales.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Conven.	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

**TABLAS SALARIALES PARA EL SECTOR
DE DERIVADOS DEL CEMENTO DEL AÑO 2.017**

GRUPO	NIVEL	CONCEPTOS DIARIOS			PERIODICIDAD SUPERIOR AL MES			COMPUTO ANUAL	ATRASOS/AÑO 2017
		SALARIO BASE	PLUS ASIS. Y ACTIVIDAD	PLUS EXTRASALAR.	VACACIONES	JUNIO	NAVIDAD		
1	II	39,83 €	7,58 €	6,02 €	1.562,30 €	1.562,30 €	1.562,30 €	20.980,89 €	310,06 €
2	III	38,82 €	7,58 €	6,02 €	1.497,29 €	1.497,29 €	1.497,29 €	20.449,23 €	302,21 €
2	IV	38,82 €	7,58 €	6,02 €	1.497,29 €	1.497,29 €	1.497,29 €	20.449,23 €	302,21 €
2	V	38,82 €	7,58 €	6,02 €	1.497,29 €	1.497,29 €	1.497,29 €	20.449,23 €	302,21 €
3	VI	36,33 €	7,58 €	6,02 €	1.318,29 €	1.318,29 €	1.318,29 €	19.075,78 €	281,91 €
3	VII	36,33 €	7,58 €	6,02 €	1.318,29 €	1.318,29 €	1.318,29 €	19.075,78 €	281,91 €
4	VIII	35,25 €	7,58 €	6,02 €	1.241,26 €	1.241,26 €	1.241,26 €	18.484,28 €	273,17 €
5	IX	34,74 €	7,58 €	6,02 €	1.206,88 €	1.206,88 €	1.206,88 €	18.211,10 €	269,13 €
6	X	34,24 €	7,58 €	6,02 €	1.173,84 €	1.173,84 €	1.173,84 €	17.941,98 €	265,15 €
7	XI	33,71 €	7,58 €	6,02 €	1.144,39 €	1.144,39 €	1.144,39 €	17.676,82 €	261,23 €
8	XII	33,22 €	7,58 €	6,02 €	1.111,72 €	1.111,72 €	1.111,72 €	17.415,59 €	257,37 €

**CALENDARIO LABORAL
DE PALENCIA - 2019
DERIVADOS del CEMENTO**

Día/Mes	Enero	Febr.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Octub.	Nov.	Dic.	Día/Mes
1	F	DNL	8	8	F	S	8	8	D	8	F	D	1
2	8	F	S	8	8	D	8	8	F	8	S	8	2
3	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	3
4	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	4
5	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	5
6	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F	6
7	F	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	7
8	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	8
9	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	F	9
10	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	10
11	8	8	8	8	S	8	8	D	8	DNL	8	8	11
12	S	8	8	8	D	8	8	8	8	F	8	8	12
13	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	13
14	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	14
15	8	8	8	8	8	S	8	F	D	8	8	D	15
16	8	S	S	8	8	D	8	DNL	8	8	S	8	16
17	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	17
18	8	8	8	F	S	8	8	D	8	8	8	8	18
19	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8	19
20	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	20
21	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	21
22	8	8	8	DNL	8	S	8	8	D	8	8	D	22
23	8	S	S	F	8	D	8	8	8	8	S	DNL	23
24	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	DNL	24
25	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F	25
26	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	26
27	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8	27
28	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	28
29	8		8	8	8	S	8	DNL	D	8	8	D	29
30	8		S	8	8	D	8	DNL	8	8	S	DNL	30
31	8		D		8		8	S		8		DNL	31
DIAS	21	19	21	18	22	20	23	18	20	22	20	15	239
HORAS	168	152	168	144	176	160	184	144	160	176	160	120	1912

PARA EL AÑO 2018 JORNADA ANUAL ES DE

1736

HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO

F - FESTIVO

DNL - Día No Laborable

Los días NO LABORABLES (DNL), NO computan como periodo vacacional.
VACACIONES: 22 DÍAS LABORABLES.