



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 30 DE MAYO DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CEMENTO VALLADOLID 2017-2020 (Código 47000125011982)

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CEMENTO DE VALLADOLID. 2017-2020 (Código 47000125011982) suscrito el día 12 de febrero de 2018, de una parte, por la organización empresarial la Asociación Vallisoletana de Empresarios de Prefabricado de Estructuras (AVAPRES) en representación de las empresas del sector, y de otra, las organizaciones sindicales, UGT-FICA y CCOO-Construcción y Servicios Valladolid, en representación del colectivo laboral afectado, con fecha de entrada en este Organismo el día 20 de febrero de 2018, y vista la posterior subsanación presentada el día 23 de mayo de 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 1 de junio de 2018.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-
Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez





CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS DEL CEMENTO VALLADOLID. 2017-2020

CAPÍTULO 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RESERVA

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 Valladolid 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.- Ámbito 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 con una antelación de un mes a la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo. Una vez formulada la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará 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.

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.

1-- 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

2-- 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.

3-- 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.

4-- 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.- Modalidades de Contratación.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad este contemplada en la Legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13.- 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 14.- Contrato a tiempo parcial.

1º. 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.

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

3º.- 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 15.- 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 16.- 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 17.- 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.

Contrato de 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 novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, 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 periodos 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 18.- 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, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

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 función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. 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 Provincial 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:

1. 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 especificadas en el artículo 25 del VII Convenio General del Sector.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 19.- 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 en su Art. 34. Las horas de trabajo que, como jornada anual quedan fijadas en este párrafo, tendrán, en todo caso, tendrán 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 20.- 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 21.- 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 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 22.- 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 que no se compute como tal.

Artículo 23.- 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 19 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 VI 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 equivaldría 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 equivaldría 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 equivaldría 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.

6- 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 24.-Vacaciones.-

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio no serán de duración inferior a treinta 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 quince 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 periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto los apartados 4,5 y 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 periodo de suspensión, aunque haya terminada el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una situación de 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 25.- Estructura económica-Salarios:

Las partes firmantes acuerdan que en materia de los incrementos salariales sean los que figuran en el Disposición Final Primera del VII Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.





Partiendo de la base de la tabla salarial de 2016 (BOE 6 Abril 2017) se conviene en referir los incrementos salariales de 2017 a 2020 a la evolución del consumo del cemento publicada por el INE, siendo de partida 11.197.889,4 Toneladas de consumo de cemento en el año 2016, y se acuerda la siguiente tabla.

Aumento anual de consumo de Cemento en Tn		Incremento Salarial
De	Hasta	
0	800.00	1,00%
800.001	1.200.000	1,25%
1.200.001	1.600.000	1,50%
1.600.001	2.000.000	1,75%
2.000.001	2.000.400	2,00%
2.00.4001	2.600.000	2,25%
	>2.600.000	2,50%

Una vez conocido el incremento anual del consumo de cemento, se procederá a actualizar las tablas salariales de cada uno de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, con efectos económicos de uno de enero de cada uno de dichos años.

En el caso excepcional de que no se diese un aumento anual de consumo de cemento, sino un decrecimiento del consumo anual de cemento, se estará a lo que trate la Comisión Paritaria de Interpretación del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento.

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.

Artículo 26.- 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 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 Extra salarial de transporte.

Se establece un plus extra salarial de transporte de 4,48€ por 300 días, según consta en la tabla de retribución salarial anexa a este Convenio Provincial

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 de 30 días de salario más 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, en la cuantía siguiente:

- Dieta Completa: **53,07** euros
- Media Dieta: **12,50** 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 0,21 €/Km.

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, la 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 VI 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 derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y complemento de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

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 las 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 igualo inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes) / 2%, 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:

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

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, dicho 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. Aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior que, a la entrada en vigor del presente, tengan establecidas indemnizaciones o complementos superiores para estos y otros supuestos, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzadas por las fijadas en este Convenio.





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:

- a) 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.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Años 2017 - 2020: 50.000 euros.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de las indemnizaciones anteriores será a los treinta días de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Valladolid del presente Convenio.

CAPITULO 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 el Art.75 del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento publicado en el BOE de 5 de enero 2018.

.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 y 85, del VII Convenio General de Derivados del Cemento publicado en el BOE de 5 de enero 2018.

CAPÍTULO X. 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 cuarenta y ocho 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 quince 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 31 (permisos y licencias) del presente Convenio (Ver Anexo -Cuadro de Permisos y Licencias-).

CAPÍTULO XI.- NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Grupo 1 - Nivel II.- Personal Titulado Superior, y en general trabajadores con funciones técnicas que esté en posesión de un título universitario superior.

Grupo 2 - Nivel III.- Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de Primera, Jefe de Sección Organizativa de Primera.

Grupo 2 - Nivel IV.- Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica y Encargado General.

Grupo 2 - Nivel V.- Jefe Administrativo de Segunda, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de Segunda y Jefe de Compras.

Grupo 3 - Nivel VI.- Oficial Administrativo de Primera, Delineante de Primera, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra, Práctico de Topografía de Primera y Técnico de Organización de Primera.

Grupo 3 - Nivel VII.- Delineante de Segunda, Técnico de Organización de Segunda, Práctico de Topografía de Segunda, Analista de Primera, Vigilante, Capataz y Especialista de Oficio.

Grupo 4 - Nivel VIII.- Oficial Administrativo de Segunda, Corredor de Plaza, Oficial de Primera de Oficio, Inspector de Control, Señalizador, y Servicios y Analista de Segunda.

Grupo 5 - Nivel IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante topográfico. Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje y Oficial de Segunda de Oficio.

Grupo 6 - Nivel X.- Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda Jurado, Ayudante de Oficio y Especialista de Primera.

Grupo 7 - Nivel XI.- Especialista de Segunda y Peón Especializado.

Grupo 8 - Nivel XII.- Peón Ordinario y Limpiador.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Conversión de contratos temporales en indefinidos.

1.- Los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en Contratos para el Fomento de la Contratación Indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en la normativa vigente en cada momento.

2.- Con el objeto de incentivar la transformación de las modalidades de contratos temporales -que concierten las empresas del Sector con los trabajadores- en contratos para el fomento de la contratación indefinida, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a informar a 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 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 in aplicar 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) Mejora voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- h) Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores, se entenderá atribuida a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

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 período 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 un 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.

Cuarta.- Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad, y Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

Se estará en lo dispuesto en los Artículos 107 y 108 del VII Convenio colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, publicado en el BOE de 5 de enero 2018.





CALENDARIO LABORAL DERIVADOS DEL CEMENTO VALLADOLID

2018

DIAS	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	DIAS
1	F. N.	8	8	D	F. N.	8	D	8	S	8	F. N.	S	1
2	N.L.	8	8	8	8	S	8	8	D	8	N.L.	D	2
3	8	S	S	8	8	D	8	8	6	8	S	8	3
4	8	D	D	8	8	8	8	S	6	8	D	8	4
5	N.L.	8	8	8	S	8	8	D	6	8	8	8	5
6	F. N.	8	8	8	D	8	8	8	* N. L.	S	8	F. N.	6
7	D	8	8	S	8	8	S	8	* N. L.	D	8	N.L.	7
8	8	8	8	D	8	8	D	8	* F. L.	8	8	F. N.	8
9	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	9
10	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	10
11	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	11
12	8	8	8	8	S	8	8	D	8	F. N.	8	8	12
13	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	13
14	D	8	8	S	* F. L.	8	S	8	8	D	8	8	14
15	8	8	8	D	8	8	D	F. N.	S	8	8	S	15
16	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	16
17	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8	17
18	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	18
19	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	19
20	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	20
21	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	6	21
22	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	22
23	8	8	8	F. R.	8	S	8	8	D	8	8	D	23
24	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	N.L.	24
25	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	F. N.	25
26	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	26
27	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8	27
28	D	8	N.L.	S	8	8	S	8	8	D	8	8	28
29	8	F. N.	D	8	8	D	8	S	8	8	8	S	29
30	8	F. N.	N.L.	8	S	8	8	D	8	8	8	D	30
31	8	S		8	8	8	8	8		8		N.L.	31
DIAS por MES	20	20	19	19	21	21	22	22	18	22	20	16	DIAS por ME*
ENES	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.	HORAS al MI
HORAS al MES	160	160	152	152	168	168	176	176	138	176	160	126	HORAS al MI
TOTAL HORAS.	1.912			TOTAL HORAS TRABAJADAS.*				1.736	TOTAL HORAS CONVENIO.				1.736
TOTAL HORAS VACACIONES.			176	[22 Días Laborales]			***	*** Equivalentes a 22 Días Laborales de Vacaciones.					

11	F. N.	FIESTA NACIONAL.	S	SABADOS.	2	* N. L.	DIA NO LABORABLE EN VALLADOLID.
1	F. R.	FIESTA REGIONAL.	D	DOMINGOS.	2	* F. L.	FIESTA LOCAL EN VALLADOLID.
8	N. L.	DIA NO LABORABLE.					

(*)Para dar cumplimiento al art.34 del VII Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, respecto a la jornada anual de 1736 horas.

- Serán días No Laborables, para el año 2.018, los siguientes días: 2 y 5 de Enero; 28 de Marzo; 30 de Abril; 2 de noviembre y 7; 24; y 31 de Diciembre.
Para el municipio de Valladolid Capital serán NO LABORABLES los días 6 y 7 de Septiembre.
- Serán días Festivos y No Laborables, para los trabajadores del Municipio de Valladolid, los siguientes días: 14 de Mayo y 8 de Septiembre, que tendrán la consideración de Fiestas Locales, pudiéndose tomar estos días como referente para el resto de los Municipios de la Provincia de Valladolid, a los efectos del cómputo de la Jornada Laboral Anual de 1.736 Horas de trabajo efectivas para el año 2.018.
- Para el resto de los Municipios de la provincia de Valladolid que NO hubieran optado por el apartado N° 2*, cuando algunas de sus Fiestas Locales coincida con Días No Laborables del Calendario, los días señalados con asteriscos podrán sustituirse en el resto de los Municipios de la Provincia por las fechas y horarios que se acuerden entre la Empresa y los Trabajadores, en función de sus Fiestas Locales, en caso de que los días No Laborales y fiestas que no disfruten sean el día 14 de mayo, como referencia para los trabajadores del Municipio de Valladolid, para realizar así una Jornada Laboral Anual de 1.736 Horas de trabajo efectivas.
Además los días 3; 4 y 5 de Septiembre, sólo tendrán la consideración de Jornadas Laborales de 6 H. diarias, para quienes se adscriban a las Fiestas Locales del Municipio de Valladolid Capital, por lo que los trabajadores que no lo hagan, deberán reducir en 6 Horas su Jornada Laboral Anual, a los efectos de no exceder en dicha Jornada las 1.736 Horas anuales que marca el vigente Convenio colectivo para el año 2018.





ANEXO.II TABLAS SALARIALES 2016

NIVEL	GRUPO	MENSUAL €	DIARIO €	COMPUTO ATRASOS ANUAL	2016
II	1	1.996,94		29.301,14	290,11
III	2	1.501,03		22.358,48	221,37
IV	2	1.418,14		21.197,97	209,88
V	2	1.350,33		20.248,56	200,48
VI	3	1.308,89	43,12	19.668,40	194,74
VII	3	1.274,94	42,00	19.193,21	190,03
VIII	4	1.243,72	40,97	18.756,04	185,70
IX	5	1.194,26	39,34	18.063,61	178,85
X	6	1.174,46	38,69	17.786,47	176,10
XI	7	1.147,97	37,82	17.415,59	172,43
XII	8	1.129,59	37,21	17.158,23	169,88

SE ESTABLECE UN PLUS TRANSPORTE De 4,48€ POR 300 DIAS

SE ESTABLECE UNA DIETA COMPLETA DE 53,07€
SE ESTABLECE UNA MEDIA DIETA DE 12,50€

EL INCREMENTO SALARIAL PACTADO ES DE 1,00%

