



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

**Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia, para los años 2025 a 2028. Código: 47000125011982.**

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de sector derivados del cemento de Valladolid y provincia, para los años 2025 a 2028, acordado el 19-03-2026 por la comisión negociadora que consta en el convenio colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 25-03-2026, una vez subsanado, 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 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 PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 de Trabajo

#### **Acuerda:**

**Primero.** - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora.

**Segundo.** - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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

En Valladolid, a 21 de abril de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL  
DE DERIVADOS DEL CEMENTO  
VALLADOLID. 2025-2028

CAPÍTULO PRELIMINAR

Partes signatarias

Las partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) y Comisiones Obreras del Hábitat como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Vallisoletana de Empresarios de Prefabricados de Hormigón (AVAPRES) como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio persona trabajadora.

CAPÍTULO 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RESERVA

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona: 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 personas trabajadoras 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 del presente convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del año 2028.





Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2025. No obstante, lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

#### 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, 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 por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo, si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad, si se produjera la situación de nulidad y, en tanto dure la misma, las partes se regirán por lo establecido en el IX Convenio General de Derivados del Cemento.

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

#### Artículo 7.- Normas supletorias.

Serán normas supletorias:

- El IX 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 caso de no alcanzarse acuerdo las partes se comprometen a intentar una mediación previa y, en caso de que no surta efecto, someter la controversia al arbitraje conforme a los términos que se desarrollan en el Capítulo XVI del Convenio.

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

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

## CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN

### Artículo 10.- Forma del contrato.

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

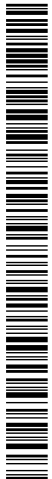
El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrada la persona trabajadora, y en todo caso el contenido 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 adscrita la persona trabajadora, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional, en que quede adscrita la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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.

1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el artículo 16 del IX Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, 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 una persona trabajadora 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 15.- Contratos formativos.

##### 1. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Será de aplicación para esta modalidad contractual la regulación general prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la siguiente característica especial: Los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales, según se establece en la disposición final primera del IX Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

##### 2. Contratos de formación en alternancia.

Será de aplicación para estas modalidades contractuales la regulación general prevista en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante, salvo las siguientes especiales características:





- A) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- B) Los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dicha modalidad contractual, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del IX Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, según se establece en la disposición final primera del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento. En el caso de cese en la empresa, se entregará a la persona trabajadora un certificado referente a la formación teórica y práctica, adquiridas en el que constará la duración de la misma. En todo caso se atenderá a lo establecido en el artículo 5.1 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.
- C) Las personas trabajadoras en formación percibirán el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Artículo 16.- Contrato por circunstancias de la producción.

Se estará a lo dispuesto en el Art.23 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la regulación actual del artículo 15.2 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.

Artículo 17.- Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

1. Será preceptivo el comunicar por escrito a la persona trabajadora 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 Colectivo, la persona trabajadora 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.

## 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 las personas trabajadoras.
3. En el caso de concurrencia habitual en una persona trabajadora 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. Todas las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejada 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 las personas trabajadoras incluidas 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 las personas trabajadoras 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:

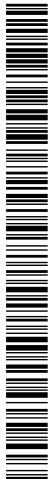
- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, 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 especificadas en el artículo 25 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

## 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 y conforme determina el IX Convenio General del Sector en su Artículo 34. Las horas de trabajo que, como jornada anual quedan fijadas en este párrafo, tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo, y el tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.

Las Empresas de acuerdo con las personas trabajadoras, adaptarán el calendario anual provincial aprobado, 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 IX 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 de las personas trabajadoras.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo I del IX 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 la representación de las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele 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, la persona trabajadora está obligada 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, computándose como tal cuando las horas de trabajo se realicen sobre la duración máxima de su jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 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 35 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento, o parte proporcional en el caso de





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 IX 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 tengan 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 los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

#### Artículo 24.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en el IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento sobre planificación anual de las vacaciones. Las Empresas y la representación de las personas trabajadoras acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por las personas trabajadoras 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:

Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso 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 los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados 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 al 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 situación de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 período de vacaciones anuales a las personas trabajadoras.





- 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.
- Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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:

Las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras 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 o calidad de trabajo. Pagas extraordinarias. Vacaciones.
  - Complementos de Convenio. Horas extraordinarias. Antigüedad consolidada.

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.

### Artículo 26.- Salario base del Convenio.

Se entiende por este concepto, la parte de retribución de la persona trabajadora 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.

La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos, en las tablas salariales anexas a este convenio.

### 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 IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Artículo 28.- Plus Extra salarial de transporte.

Se establece un plus extra salarial de transporte con una cuantía especificada 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.

Las personas trabajadoras que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 57 del IX 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: 53,34 euros
- Media Dieta: 13,50 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 de la persona trabajadora, 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 0,26 €/Km.

2. Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando la persona trabajadora pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

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 que lo requiera, 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.

### 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 Seguridad, Salud y Medioambiente en el trabajo y especialmente las contempladas en el Capítulo X del IX Convenio General del Sector.

Las personas trabajadoras, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y estarán obligadas a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. La persona trabajadora estará obligada a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, la persona trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y a utilizar constantemente los elementos y prendas de protección y seguridad que debe facilitarles la empresa.

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

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

Por número de las personas trabajadoras de plantilla

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 la representación legal de las personas trabajadoras para su control.

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%.

C) En caso de que no aplique el apartado 2A de este artículo, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad grave, conforme al listado de enfermedades que viene establecido en el Real Decreto 1148/2011, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario Base de Grupo, desde el primer día que se acredite mediante certificado de médico especialista y no antes de los 90 días desde el inicio de la situación de incapacidad temporal, y mientras dure la situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad grave, siempre que se mantenga el vínculo laboral entre la persona trabajadora y la empresa.

#### Artículo 36.- Indemnizaciones.

Las personas trabajadoras afectadas 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 Euros o el importe de una doceava parte de las retribuciones anuales previstas en este Convenio, si esta cantidad resultare superior.
- En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.000 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona trabajadora fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

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.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y las condiciones establecidas en el Artículo 75 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

## Artículo 38.- Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 76, 77, 78 y 78 bis, y 85 del IX Convenio General de Derivados del Cemento, siempre que no esté en contradicción con el Estatuto de los Trabajadores, en todo lo que respecta a la regulación en materia de:

a). Excedencia Forzosa, b). Excedencia Voluntaria, c). Excedencia Especial, d) Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada. e). Excedencias sindicales.

## 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 81 del IX Convenio General de Derivados del Cemento.

### Artículo 40.- Elecciones Sindicales (Candidatos).

Las personas trabajadoras 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 representación de las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras: quince horas
- Centros de 101 a 250 personas trabajadoras: veinte horas
- Centros de 251 a 500 personas trabajadoras: treinta horas
- Centros de 501 a 750 personas trabajadoras: treinta y cinco horas.
- Centros de 751 o más personas trabajadoras: cuarenta horas.

La utilización del crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por la persona trabajadora afectada 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 la representación legal de las personas trabajadoras a cursos de formación u otras actividades similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

La representación de las personas trabajadoras y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en la cláusula adicional segunda "Cuadro de Permisos y Licencias" del presente Convenio Provincial (ver cuadro de licencias).

## CAPÍTULO XI.- GRUPOS PROFESIONALES.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritas 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, a título orientativo, se mencionan en cada uno de los grupos profesionales recogidos en el Artículo 25 del IX Convenio General de Derivados del Cemento.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Solución Extrajudicial de Conflictos.

En los Procedimientos Voluntarios Extrajudiciales de Soluciones de Conflictos Colectivos, se estará a lo dispuesto en el artículo 103 de IX Convenio General del Sector. Cuando sea de aplicación y en materias para las que sea competente, se someterán al órgano extrajudicial SERLA.

Segunda.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación de lo establecido en el IX Convenio General del Sector.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimada 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. 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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.

Tercera.- Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 107 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Cuarta.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Artículo 108 del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Quinta.- Que en aplicación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de Octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, de conformidad de lo establecido en los Artículos 4 y 5 del citado RD, se estará en lo dispuesto en el ANEXO VI del IX Convenio General del Sector de Derivados del Cemento.

Sexta.- Protocolo de actuación con el objetivo de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para adoptar cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos





## Objeto

Establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para ejecutar los trabajos cuando se dé la concurrencia de riesgos relaciones con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas extremas ( $T^a$ ); es decir, cuando la exposición laboral al calor y al frío pueda causar graves alteraciones en la salud de las personas trabajadoras.

Las actuaciones y pautas de prevención que se recogen en el presente protocolo son una referencia para valorar las medidas de actuación a aplicar en situación de riesgos meteorológicos, pudiendo ser adaptadas en el seno de cada empresa de acuerdo con sus circunstancias y la actividad concreta que desarrollen.

## Ámbito de aplicación

La aplicación del protocolo será indefinida, en los centros de trabajo, en los, en los lugares de trabajo al aire libre y en aquellos lugares que no puedan quedar cerrados ante el riesgo de exposición a altas temperaturas. La vigencia alcanza hasta la aprobación de otro protocolo que sustituya a este.

## Recomendaciones generales

Se establecen como recomendaciones generales las siguientes:

### - Pautas alimentarias:

- Beber regularmente (aproximadamente cada 15-20 minutos); agua fresca (no fría). No esperar a tener sed para beber.
- Beber antes, durante e inmediatamente después del trabajo con exposición al calor.
- Continuar bebiendo al acabar la jornada laboral para mantenerse hidratado.
- Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos ayudan a devolver al cuerpo las sales perdidas con el sudor).
- Evitar las bebidas que contiene cafeína o las muy azucaradas (favorecen la deshidratación). No tomar bebidas con alcohol.
- Evitar las comidas pesadas y muy calóricas.

### - Ropa adecuada:

- No quitarse la ropa por mucho calor que haga.
- Utilizar ropa ancha, clara y transpirable.
- Cubrir la mayor parte del cuerpo. Allí donde no sea posible, utilizar cremas de protección solar.
- Utilizar casco, o sombreros/gorras de tejido transpirable cuando sea posible.

### - Además:

- Programación de descansos con áreas de sombra, prioritariamente en áreas aisladas y con posibilidad de protección.
- Siempre que sea posible, adaptar los horarios de trabajo a las horas de menor exposición.
- En caso de alerta naranja o roja, se evitará que las personas trabajadoras se encuentren aisladas realizando el trabajo.





- Deberán facilitarse a las personas trabajadoras expuestas protección solar adecuada.
- Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.
- Garantizar el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas.
- Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrá de climatización adecuada.
- Selección adecuada de EPI'S a usar por las personas trabajadoras.
- Información sobre cómo identificar y actuar ante una situación de golpe de calor.
- Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
- En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignará prioritariamente otros trabajos con menos exposición a altas temperaturas.

#### Actividades y trabajos de exterior

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

- Trabajos pesados:
  - Trabajo intenso de brazos y el tronco.
  - Manipulación manual de cargas pesadas.
  - Trabajos de carga con carretillas, palas, toros o similares.
  - Caminar a paso ligero (5,5 a 7 km/h), o caminar a 4 km/h, con cargas de hasta 25 kg.
  - Empujar o tirar de carros, carretillas con carga pesada.
  - Colocación de piezas pesadas.
- Trabajos muy pesados:
  - Trabajos muy rápidos e intensos (carga y descarga de objetos pesados).
  - Trabajar con herramientas pesadas y con ambas manos.
  - Subir escaleras o escalas durante tiempo prolongado.
  - Caminar a paso ligero, correr (por encima de 7 km/ h).

Así como los trabajos en los que las temperaturas que alcanza el material expuesto al sol hace inviable su manipulación, con son estructuras metálicas, ferralla...

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

#### Predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos

En la actualidad, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene elaborado el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) para la facilitación de la mejor información posible sobre la predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos, que son aquellos que pueden afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales.

El objeto de dicho Plan es facilitar a todos los ciudadanos e instituciones





públicas la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72 horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos una que sea iniciado su desarrollo.

Meteoalerta establece que se consideran fenómenos meteorológicos adversos, así como las cantidades o intensidades de sus variables meteorológicas asociadas.

El producto básico del Plan Meteoalerta es el aviso de fenómeno meteorológico adverso (FMA) que es la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia e un fenómeno meteorológico adverso en una zona determinada, enfocada a informar sobre su nivel de peligro.

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

#### 1.- Nivel amarillo.

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

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

#### 2.- Nivel naranja.

El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrán sufrir impactos graves.

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

#### 3.- Nivel rojo.

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

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

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

- 07.30 a 09.00 h: avisos para el día de hoy (D)
- 10.30 a 11.30 h: avisos para mañana (D+1) y pasado mañana (D+2)
- 21:00 a 23:00 h: revisión de todos los avisos
- 21.00 a 23: 50 h: avance para D+3





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

#### Escenarios de alerta

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

#### - En general:

- Una persona responsable de las tareas deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas, informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, para planificar el trabajo diario y adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar o minimizar el riesgo. Este informará del nivel de alerta así como de las medidas adicionales a tomar para que éstos las transmitan a las personas responsables de seguridad de las empresas subcontratistas.
- Se informará de las alertas naranjas/rojas a las personas trabajadoras por los medios de comunicación electrónicos o no electrónicos de la empresa.
- En los trabajos que requieran la presencia constante de una persona trabajadora a la intemperie (exposición excesiva a la radiación solar), se valorará la rotación de la misma con otras personas trabajadoras que puedan relevarle en sus tareas. También se adoptarán aquellas medidas preventivas, para intentar dotar a estas zonas de sombra mediante sistemas artificiales, siempre que sea posible.
- La empresa mostrará especial atención a aquellas personas trabajadoras, de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia.
- Se facilitarán descansos frecuentes en lugares frescos, a la sombra:
  - Planificando un aumento en la frecuencia de las pausas de recuperación, a lo largo de la jornada laboral, además de las paradas para el almuerzo y la comida.
  - Previendo zonas de descanso climatizadas o en ambientes más frescos a la sombra.

#### - Nivel de riesgo verde:

No existe ningún riesgo meteorológico:

- Trabajos con normalidad.

#### - Nivel de riesgo Amarillo:

Este nivel no genera ningún aviso, pero hace una llamada para que se esté atento a la predicción meteorológica en vigor:

- Se deberán supervisar los trabajos en el exterior y prestar especial atención a las "personas trabajadoras especialmente sensibles".





- Nivel de riesgo Naranja/Rojo:

Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).

- Se prohibirán los trabajos en solitario.
- Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.
- Se realizará suministro de agua con mayor frecuencia que en la situación general descrita en el punto 5.
- En aquellos trabajos que se ejecuten en el exterior, en los que exista riesgo de exposición para la persona trabajadora y este no pueda ser reducido o eliminado, y las medidas preventivas anteriores o las contenidas en las evaluaciones de riesgos laborales de la empresa no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, determinando cada empresa cual se ajusta mejor a sus condiciones concretas.
- Para la maquinaria, la que disponga de cabinas climatizadas en funcionamiento podrá trabajar con normalidad. Aquella que no disponga de sistema de climatización operativo, se priorizarán los trabajos en horarios en zonas de sombra y a ser posible fuera de la franja horaria de máxima exposición.

Información:

- Se impartirán charlas informativas de este protocolo y de la sintomatología de un golpe de calor.

- Se reforzará la formación del puesto de trabajo en materia de los riesgos y medidas preventivas asociadas a olas de calor.

Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan ser cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos de temperaturas relevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

- Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente





- artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de tareas inicialmente previstas para la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos de derivados de temperaturas elevadas extremas.
- Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:
    - a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada.
    - b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.
    - c) Posponer la hora de inicio de la jornada diaria.
    - d) Interrumpir la jornada diaria.
    - e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo.
    - f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria.
    - g) Posponer la hora de finalización de la jornada diaria.
    - h) Cualquier otra que pueda resultar adecuada.
  - Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurran dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantice la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevará terminar la jornada laboral más tarde del horario inicialmente previsto, y siempre que ello sea posible tanto desde el punto de vista organizativos y productivo, como que la normativa municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para los trabajos a realizar, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo y la realización de jornada fuera de horario ordinario habrá de acordarse con las personas trabajadoras afectadas. Se podrá alcanzar un acuerdo sobre como poder llevarlo a cabo valorando tanto las necesidades organizativas de cada compañía como las distintas condiciones personales de las personas trabajadoras afectadas.
  - Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la normativa municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para los trabajos a realizar, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicios y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. Se podrá alcanzar un acuerdo sobre como poder llevarlo a cabo valorando tanto las necesidades organizativas de cada compañía como las distintas condiciones personales de las personas trabajadoras afectadas.

La empresa preavisará con la mayor antelación posible a la persona trabajadora y los representantes legales de la adaptación de las condiciones de trabajo en caso de aviso naranja o rojo. Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, persona y laboral, lo cual deberá razonar, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora debe, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

- Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.
- Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada



diaria regulada en el Convenio general y, en su caso, en los convenios provinciales.

#### Pautas ante situaciones meteorológicas extremas por frío

No se puede olvidar la exposición que sufren las personas trabajadoras ante las temperaturas extremas por frío, lluvia o viento. Como recoge la nota técnica de prevención 1036 los efectos del frío se concentran en una sensación de falta de confort y dolor lo que hace que disminuya la capacidad física, cognitiva y psicomotriz. Ello tiene efectos respiratorios, cardiovasculares y puede generar lesiones por frío. También puede generar efectos asociados al frío como caídas y resbalones y otro tipo de accidentes. La sensación por frío puede acentuarse por el efecto del viento y de la humedad.

Los trabajos en altura solo podrán realizarse cuando las condiciones meteorológicas no pongan en peligro la salud y la seguridad de las personas que los realizan ya que la acción del viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia intensa pueden poner en peligro la seguridad del equipo o de las personas directamente.

También se debe valorar el riesgo de exposición a vibraciones mecánicas que puede verse agravado en el desarrollo de tareas en condiciones climáticas adversas por la acción del frío.

#### Medidas específicas a aplicar:

- Favorecer la alternancia de tareas.
- Incrementar los descansos o pausas para refugiarse de la intemperie y calentarse. Son preferibles pausas largas y menos frecuentes, que cortas y frecuentes.
- Planificar las actividades del exterior teniendo en cuenta el factor del frío, viento, rayos, granizo, nieve, hielo o lluvia.
- Evitar los trabajos en solitario y favorecer la realización de las tareas entre dos o más personas.
- Adaptación de horarios a las horas de mayor temperatura, de no ser posible prohibición de realización de las tareas en horas con muy bajas temperaturas.
- Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural no se expondrán al frío extremo.
- Reducción de la pérdida de calor con el uso de ropa de protección adecuada que garantice el aislamiento térmico, protección frente a la humedad y permeabilidad al aire. La ropa que tiene que cumplir con los estándares ergonómicos debe cambiarse cuando se encuentre húmeda puesto que disminuye su capacidad protectora.
- Suministro de calor externo. Se deben garantizar pausas en una zona habilitada con equipos de climatización para posibilitar que las personas trabajadoras se puedan calentar.
- Formación/información a las personas trabajadoras para hacer frente a condiciones adversas.

#### Cuando las medidas anteriores no sean suficientes procederá:

- La adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.
- Con riesgo eléctrico por tormenta o rachas superiores a 70 km/h se suspenderá la realización de trabajos en el exterior.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/80

Miércoles, 29 de abril de 2026

Pág 28

## CLAUSULA ADICIONAL.

Primera. Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general y en el IX Convenio Colectivo del Sector Derivados del Cemento.

Segunda. Cuadro de Permisos y Licencias

Motivo de la licencia (*)	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Compl. antig.	Incentiv. (1)	Compl. Convenio	Compl. trabaj.	Compl. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermano y suegros.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documentos que acredite el hecho.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho por parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de	Cinco días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.

ID DOCUMENTO: awJaooatqxE1uEAbtAJ6ieziXSFU=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/80

Miércoles, 29 de abril de 2026

Pág 29

cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado de ella									
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document o 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.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	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.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document o que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.

ID DOCUMENTO: awJaoaIqxeE1uEAbtAJ6IeZrXSFU=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/80

Miércoles, 29 de abril de 2026

Pág 30

	una hora o acumulación en jornadas completas								
Traslado (artículo 40 E.T.).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document o en que se acredite el hecho.
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	El indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Document o en que se acredite el hecho.

ID DOCUMENTO: awJaooAtgxEluEABbtAJ6ieZrXSFU=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/80

Miércoles, 29 de abril de 2026

Pág 31

ID DOCUMENTO: awJaoaIqxE1uEAbtAJ6IeZrXSFU=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

<p>Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justifican, sin perjuicio de la posibilidad</p>	<p>Hasta cuatro días.</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>	<p>Sí</p>	<p>No</p>
---	---------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/80

Miércoles, 29 de abril de 2026

Pág 32

ID DOCUMENTO: awJaoaIqxeE1uEAbtAJ6ieztXSFU=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

<p>ad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.</p> <p>Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

y herramientas adecuados.									
Para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	El indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de personas trabajadoras.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibido en el mes anterior.

(\*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º 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, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

En el permiso parental de ocho semanas y en las ausencias por fuerza mayor por horas hasta cuatro días al año, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y que se detallan a continuación, se estará a lo que se establezca reglamentariamente:

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de cinco días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un

ID DOCUMENTO: awJaoaIqxeE1uEAbtAJ6IeZrXSFU=
Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica



# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/80

Miércoles, 29 de abril de 2026

Pág 34

período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencias por las causas previstas en este apartado equivalente a 4 días al año.

ID DOCUMENTO: awJaooITgxEluEAbtAJ6IezrXSFU=  
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/80

Miércoles, 29 de abril de 2026

Pág 35

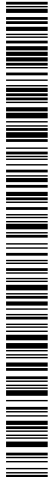
## CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE VALLADOLID

### TABLA SALARIAL AÑO 2.025

GRUPO	NIVEL	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
1	II	34.656,56€	2.361,90€	
2	III	26.422,18€	1.773,73€	
2	IV	25.072,35€	1.677,31€	
2	V	23.949,42€	1.597,10€	
3	VI	23.263,22€	1.548,09€	51,00€
3	VII	22.701,18€	1.507,94€	49,67€
4	VIII	22.184,11€	1.471,01€	48,46€
5	IX	21.365,10€	1.412,51€	46,53€
6	X	21.037,34€	1.389,10€	45,76€
7	XI	20.598,67€	1.357,76€	44,73€
8	XII	20.294,27€	1.336,02€	44,01€

*Plus de Transporte  
2025* 5,30 €  
*Aplicable 300 días/año*

La presente tabla recoge un incremento salarial fijo del 2,75% y un incremento salarial variable del 2,00% sobre los datos de la tabla salarial base de 1 de enero del año 2.025 que, según se indica en la Disposición final primera del VIII Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento, resulta de aplicar la cláusula de revisión salarial de incremento del 1% a la tabla salarial del año 2.024.





## CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE VALLADOLID

### TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2.026

GRUPO	NIVEL	ANUAL	MENSUAL	DIARIO
1	II	35.782,90€	2.438,71€	
2	III	27.280,90€	1.831,42€	
2	IV	25.887,20€	1.731,87€	
2	V	24.727,78€	1.649,06€	
3	VI	24.019,27€	1.598,45€	52,65€
3	VII	23.438,97€	1.557,00€	51,29€
4	VIII	22.905,09€	1.518,86€	50,03€
5	IX	22.059,47€	1.458,46€	48,04€
6	X	21.721,05€	1.434,29€	47,25€
7	XI	21.268,13€	1.401,94€	46,18€
8	XII	20.953,83€	1.379,49€	45,44€

*Plus de Transporte  
2026*

5,47 €

*Aplicable 300 días/año*

La presente tabla recoge un incremento fijo del 2,50% y un ajuste de incremento salarial mínimo del 0,75% sobre los datos de la tabla salarial definitiva del año 2.025.

La tabla anterior se recalculará, si procede, tal y como se indica en la Disposición final primera del IX Convenio General de Derivados del Cemento, reemplazando el incremento salarial variable adicional en función del consumo anual en toneladas de cemento, tomando como fuente a OFICEMEN por el 0,75% del ajuste ya aplicado.

