



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Convenio Colectivo de las Trabajadoras y Trabajadores del Sector de Pizarras, con el código 78000215012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Pizarras de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha 31 de julio de 2025, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra, por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General,

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 17 de marzo de 2026.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: JOSÉ MANUEL BARRIOS COSTA*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DEL SECTOR DE PIZARRAS,
ÁMBITO REGIONAL, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

–AÑOS 2025, 2026 Y 2027–

CAPÍTULO I
PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1º.– Partes firmantes.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representación sindical, la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT Castilla y León (UGT-FICA Castilla y León), y de otra parte, como representación empresarial, la Asociación de Pizarristas de Castilla y León (APICAL) y la Asociación de Productores, Comercializadores y Colocadores de Pizarra de Castilla y León (APROPICALE).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º.– Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, cuyo objeto sea la extracción y/o elaboración de pizarras en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

De acuerdo con lo anterior, el ámbito funcional se corresponde con las actividades comprendidas en los CNAE 0811 (Extracción de piedra ornamental y para la construcción, piedra caliza, yeso, creta y pizarra) y 2370 (Corte, tallado y acabado de la piedra).

Artículo 3º.– Ámbito temporal: vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, y surtirá efectos económicos, en cuanto a salarios se refiere, desde el día uno de agosto de 2025, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4º.– Denuncia del convenio.

1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 15 días de la finalización de su vigencia, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una 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 autoridad laboral.

4. En el plazo de 30 días desde que se formule la denuncia ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Artículo 5º.– Vinculación a la totalidad y garantía personal.

1. El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora, en el término máximo de tres meses a contar desde la firmeza de la sentencia, dará solución a la cuestión planteada, negociando y alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la sentencia.

2. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por sus empresas al entrar en vigor el presente Convenio, las cuales serán absorbidas por el mismo si las condiciones de este, consideradas globalmente y en cómputo anual, superan las anteriormente citadas, manteniéndose estrictamente «Ad Personam».

Artículo 6º.– Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco del Sector Pizarra, de fecha 11 de marzo de 2022, publicado en el B.O.E. n.º 128 de fecha 30 de mayo de 2022, los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que lo tuvieran, así como las demás disposiciones legales que le sean de aplicación.

CAPÍTULO III CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 7º.– Ingreso al trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos prohibidos a menores en virtud de la normativa que resulte de aplicación.

Artículo 8º.– Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los trabajadores del grupo A), Técnicos, de tres meses, para los trabajadores de los grupos B) y C), Administrativos y Auxiliares, ni de dos meses para los trabajadores de los grupos D) y E), Operarios.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose como tiempo de trabajo los servicios prestados por el trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 9º.- Modalidades de contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias, en el Acuerdo Marco del sector y en el presente Convenio Colectivo.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y CONTRATO DE SUSTITUCIÓN. Dado que el Sector de Pizarra exporta el 95% de su producción a prácticamente todos los países del mundo, el carácter estacional de la actividad fluctúa a lo largo de todo el año, ya que está en función de los países de destino consumidores de este producto.

Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá realizar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

1. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el

último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

CONTRATOS FORMATIVOS. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 1, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 2.

1. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- g) 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.

- h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente Convenio, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m) La retribución no podrá ser inferior al 75% el primer año ni al 80% el segundo, respecto de la fijada en el presente Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá establecer un periodo de prueba con sujeción a los límites de duración que se establecen en el artículo 8.1 del presente Convenio.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

- i) La retribución no podrá ser inferior al 75%, respecto de la fijada en el presente Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo profesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
 - j) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios solo podrá realizarse para los trabajadores de los grupos de Técnicos, Administrativos y Auxiliares.
3. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:
- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
 - b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
 - c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
 - d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
 - e) Podrán desempeñarse por medio de contrato formativo los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que se incluyen en el presente Convenio.
 - f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
 - g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

- h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

4. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

5. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

En cualquier caso, este tipo de contratos podrán celebrarse a tiempo parcial.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo

de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante acuerdo de empresa se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, el plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

6. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

1. Cumplimiento de la edad de jubilación. Se pacta expresamente la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras

de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, dado que esta disposición se vincula a la mejora de la estabilidad en el empleo.

2. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan fomentar y propiciar entre las empresas y los trabajadores del sector el contrato de relevo. A tal fin, y previa autorización de los organismos competentes en la materia, se faculta a las empresas y trabajadores para poder establecer, de mutuo acuerdo, las siguientes particularidades: las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual del trabajador objeto de relevo podrán realizarlas mediante un sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el/la trabajador/a exonerado/a de acudir nuevamente a la empresa, una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de su jornada habitual, o el sistema de prestación periódica en períodos anuales, efectuados en un determinado período al año.

Artículo 10º.– Indemnizaciones por fin de contrato.

A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, salvo que la legislación aplicable a un determinado tipo de contrato establezca una indemnización superior. En caso de renovación se irá acumulando y la percibirá con la liquidación que se le practique al efecto, excepto en el supuesto de que al trabajador se le ofrezca la posibilidad de pasar a fijo de plantilla. Tampoco procederá la indemnización cuando el trabajador voluntariamente no acepte la renovación o pida la baja en la empresa.

Artículo 11º.– Ceses.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador, estos días, junto con su liquidación.

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. Por el incumplimiento de esta obligación, la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12º.– Empresas de trabajo temporal.

Los trabajadores que presten sus servicios en las labores o grupos de extracción, elaboración, administración y auxiliares, que hayan sido cedidos por empresas de contratación temporal tendrán los mismos derechos en cuanto a jornada de trabajo, vacaciones y retribuciones económicas, que los de la plantilla de la empresa cesionaria. Este artículo tendrá validez siempre y cuando no haya una variación sustancial en las condiciones de contratación vigentes en estos momentos

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13º.– Sistema de clasificación profesional.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos profesionales.

2. Pacto de polivalencia. De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

3. La clasificación se realizará 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.

4. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. 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.

5. Se consideran como labores o tareas propias del sector y categorías equivalentes, dentro de los grupos establecidos al efecto, además de las establecidas en los restantes grupos, quienes desempeñen, entre otras las siguientes funciones:

Labrar o exfoliar: Actividad que consiste fundamentalmente en el exfoliado o apertura de los bloques de pizarra de manera manual o mediante la máquina automática de labrar. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Labrador o Exfoliador.

Cortar láminas: Actividad que consiste en cortar mediante tijeras, máquinas o troqueles las láminas fabricadas por el labrador de acuerdo con las medidas comerciales. El trabajador que realiza esta tarea con tijeras o troqueles se denomina Cortador.

Embalar: Actividad que consiste fundamentalmente en embalar y clasificar la pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Embalador.

Descargar carros: Actividad que consiste fundamentalmente en descargar desde las sierras de cortado, los bloques una vez serrados. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Descargador de carros.

Rajar: Actividad que consiste fundamentalmente en rajar y adecuar los bloques de pizarra antes y después de la cadena de aserrado. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Rajador.

Serrar: Actividad que Consiste fundamentalmente en manejar las sierras que posibilitan la transformación de los rachones en bloques. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Serrador.

Manejo de grúa: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de la grúa para el movimiento de material dentro de las fábricas. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Gruista.

Barrenar o Perforar: Actividad que consiste fundamentalmente en manejar un barreno con el fin perforar masas rocosas para su posterior voladura con explosivos o para la introducción de hilo diamantado para su corte. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Barrenista.

Volar con explosivos: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo y de explosivos y ejecución de voladuras. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Artillero y deberá tener en poder la correspondiente autorización administrativa expedida por la autoridad minera.

Cortar con hilo: Actividad que consiste fundamentalmente en manejar una máquina de corte con hilo diamantado para la preparación y corte de masas rocosas. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Operario de máquina de corte con hilo.

Manejo de Carretillas: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de carretillas para la manipulación de palets de pizarra, tanto dentro de naves como fuera en las plazas o almacenes de stock, como también para cargar y descargar camiones. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Carretillero.

Limpieza: Actividad que consiste fundamentalmente en el mantenimiento e higiene en lo referente a limpieza y desinfección de ofical y locales comunes como cocinas, baños, vestuarios, etc., de naves y canteras de explotación. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Limpiador.

Transportar: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo del transporte mecánico, tanto dentro como fuera de la empresa. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Chofer y deberá estar dotado del correspondiente carné.

Manejo de palas: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de palas mecánicas para el movimiento de tierras, piedras y demás material. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Palista.

6. De conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo se clasifican en:

- A) **Técnicos:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

B) Empleados: Es el 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 permitan informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

C), D) y E) Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia realiza tareas de reparación, mantenimiento e innovación en la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones utilizadas en la extracción y elaboración de la pizarra; ejecutan 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.

7. Teniendo en cuenta la anterior clasificación funcional, se establecen los siguientes GRUPOS PROFESIONALES:

GRUPO PROFESIONAL 1

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión o explotación de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan labores técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

- Licenciados.
- Ingenieros superiores e Ingenieros técnicos.
- Directores de áreas y servicios.
- Graduados sociales.
- Topógrafos.
- Delineantes.
- Técnicos de calidad.
- Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales.
- Técnicos en medio ambiente.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de explotación o fabricación, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Tareas de dirección de la explotación o fabricación, de la gestión comercial, de los recursos humanos, etc.
4. Funciones de planificación, asesoramiento y supervisión de un área, servicio, departamento o explotación.
5. Trabajos de delineación de mayor o menor complejidad.
6. Trabajos de topografía ya sean relacionados con los planes de labores o con cualquier actividad relativa a la empresa.
7. Trabajos de control de calidad, de prevención de riesgos laborales y de gestión medio ambiental.

GRUPO PROFESIONAL 2

Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los mismos, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Técnicos administrativos.
- Oficiales administrativos de 1ª y de 2ª.
- Auxiliares administrativos.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención a comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
4. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
5. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
6. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.

8. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

GRUPO PROFESIONAL 3

Son trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento generalmente bajo supervisión de un técnico o directamente del empresario.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Mecánicos.
- Electricistas.
- Soldadores.
- Fontaneros.
- Albañiles.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Control y supervisión de la producción, según las instrucciones recibidas al efecto.
2. Dirección de las actividades del proceso productivo en materia de personal.
3. Innovaciones y reparaciones mecánicas sobre aspectos relacionados con el sector.
4. Trabajos de instalación, reparación y mantenimiento eléctrico.
5. Trabajos que versen sobre actividades complementarias o vinculadas al sector, tales como albañilería, fontanería, etc.

Grupos profesionales 4 y 5: Comprende las tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir la posesión de alguna autorización administrativa, así como preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un periodo de adaptación.

GRUPO 4

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Chofer.

- Palista.
- Barrenista.
- Artillero.
- Operario de máquina de corte con hilo.

GRUPO 5

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Palista de nave.
- Labrador.
- Gruista.
- Serrador.
- Rajador.
- Carretillero.
- Peón especialista.
- Cortador.
- Embalador.
- Operador de máquina labradora.
- Operador de carro distribuidor.
- Descargador de carros.
- Personal de limpieza.

Sus funciones son las descritas en el apartado 6 de este artículo.

**CAPÍTULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 14º.– Salarios.

Se pacta un incremento salarial, en todos los conceptos salariales de las tablas del Convenio, del 4,5% para el año 2025, con efectos desde el día uno de agosto hasta el día 31 de diciembre de 2025; del 3,75% para todo el año 2026; y del 3,75% para todo el año 2027.

Adicionalmente, con el objetivo de actualizar su importe antes de aplicar los incrementos salariales pactados y descritos en el párrafo anterior, el plus de asistencia

se incrementará un 10% respecto al vigente en 2024, con efectos desde el día uno de agosto de 2025.

Los salarios pactados para los citados años son los que figuran en la primera columna de las Tablas Salariales de los Anexos I, II y III respectivamente.

Artículo 15º.– Plus de asistencia y su pérdida.

Se devengará por día efectivo de trabajo y en la cuantía que para cada año se determina en la segunda columna de las tablas salariales anexas.

1. Plus de asistencia. Se establece un plus de asistencia para los trabajadores de los Grupos I al V con rendimiento normal que se devengará por día efectivo de trabajo en las cuantías que se establecen en la segunda columna de las Tablas Salariales de los Anexos I, II y III, respectivamente para cada ejercicio de vigencia del Convenio.

2. Pérdida del plus de asistencia. La falta no justificada al trabajo supondrá la pérdida del plus de asistencia, sin que se considere como falta no justificada el disfrute de permiso retribuido por parte del trabajador.

La pérdida del plus de asistencia por faltas no justificadas, computadas éstas dentro de cada mes natural, dependerá del número de jornadas no trabajadas completas según el siguiente detalle:

- La primera jornada no trabajada supondrá la pérdida de dos días de plus.
- La segunda jornada no trabajada supondrá la pérdida de cuatro días de plus.
- La tercera jornada no trabajada supondrá la pérdida de diez días de plus.
- La cuarta jornada no trabajada supondrá la pérdida del total del plus mensual.

La pérdida de este plus es independiente de las sanciones que establezcan las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 16º.– Plus «ad personam».

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de marzo de 2001, en un complemento personal consolidado, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores, en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en las tablas salariales durante los años 2001, 2002 y 2003 del 5% cada año.

Artículo 17º.– Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes:

- a) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de diciembre y se devengará en función tiempo efectivo trabajado durante el segundo semestre del año.

- b) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, que se abonará dentro de la segunda quincena de dicho mes y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el primer semestre del año.
- c) Paga extraordinaria de beneficios, por una cuantía de 30 días que se abonará en la segunda quincena del mes de marzo y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el año natural anterior inmediato al de su percepción.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado e igual norma regirá para el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial.

Las pagas que figuran en los apartados a), b) y c) se entenderán devengadas en razón al salario que figura en la primera columna de las tablas salariales anexas en vigor en cada momento más el Plus «Ad Personam».

Artículo 18º.- Complementos en caso de baja por incapacidad temporal.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional y/u hospitalización, percibirán a partir del primer día del período de incapacidad temporal o ingreso en el hospital, con cargo a las empresas, la diferencia entre la cantidad fijada por la Seguridad Social y el importe del salario que vinieran percibiendo en una mensualidad normal, de tal forma que, en dichos períodos, perciban el 90% de la base reguladora hasta el máximo de seis mensualidades, ya sean o no consecutivas, durante el período de dos años.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán, a partir del día 21 del período de incapacidad temporal, con cargo a las empresas, la diferencia entre la cantidad fijada por la Seguridad Social y el importe del salario que vinieran percibiendo en una mensualidad normal, de tal forma que perciban el 100% de la base reguladora hasta el máximo de seis mensualidades, ya sean o no consecutivas, durante el período de dos años.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, percibirán a partir del día 91 del período de incapacidad temporal, con cargo a las empresas, la diferencia entre la cantidad fijada por la Seguridad Social y el importe del salario que vinieran percibiendo en una mensualidad normal, de tal forma que en dichos períodos perciban el 90% de la base reguladora hasta el máximo de seis mensualidades ya sean o no consecutivas, durante el período de dos años.

Dichas mejoras de Convenio quedan supeditadas a la vigencia de la relación laboral entre los trabajadores y la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal anteriores al día 1 de agosto del año 2025, ya sean por accidente, hospitalización, enfermedad profesional y enfermedad común, continuarán rigiéndose por lo estipulado en el anterior convenio colectivo, y se regirán por el presente Convenio las situaciones de incapacidad temporal que se produzcan a partir del día 1 de agosto del año en curso.

Artículo 19º.– Indemnizaciones por accidente de trabajo.

Las empresas concertarán en plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, o mantendrán en vigor debidamente revisadas, las correspondientes pólizas para asegurar los riesgos de gran invalidez y/o incapacidad absoluta, incapacidad permanente total y muerte de cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, de acuerdo con la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realiza por cuenta ajena en las empresas afectadas por el mismo, siendo las cuantías de la indemnización a percibir en los años 2025, 2026 y 2027 para cada una de dichas contingencias las siguientes:

- Gran invalidez y/o incapacidad absoluta: 46.000 euros.
- Incapacidad permanente total: 34.000 euros.
- Muerte: 45.000 euros.

Artículo 20º.– Dietas.

Las dietas se abonarán a razón de las cantidades que figuran para cada año en las tablas salariales anexas.

Artículo 21º.– Premio de vinculación.

Los trabajadores que cumplan 25 años de permanencia en la misma empresa durante la vigencia de este Convenio percibirán, en concepto de premio de vinculación y por una sola vez, el importe de una mensualidad de salario.

CAPÍTULO VI TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22º.– Jornada de trabajo.

1. La jornada ordinaria anual será la máxima legalmente establecida.
2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, tanto en jornada partida como continuada. Su distribución será de lunes a viernes, excepto labores de mantenimiento y trabajos en cantera, es decir, no de producción, que se podrán desarrollar de lunes a sábado. En todo caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el tiempo establecido legalmente.
3. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo.
4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

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

Artículo 23º.– Recuperación de horas no trabajadas.

Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, distinta de la 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, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

Artículo 24º.– Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptible por compensación económica, será de treinta días naturales, siendo su terminación en cualquier día de la semana.

2. La retribución de las vacaciones se realizará a razón de salario base, más plus «Ad Personam», más plus de Asistencia, más el promedio de los Incentivos de los 3 meses anteriores al disfrute de las mismas, excluyendo el plus de transporte, las horas extraordinarias y las pagas extraordinarias, para aquellos trabajadores que no falten al trabajo más de 3 días al año, excepto por horas sindicales, baja por accidente de trabajo, los días de permiso por matrimonio y por fallecimiento de familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad. La retribución de las vacaciones para los trabajadores que falten al trabajo más de 3 días al año, excepto por las causas antes expuestas, será de salario base, más el plus «Ad Personam», más el plus de asistencia correspondiente a los días efectivos de trabajo del mes en que se disfruten dichas vacaciones. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador.

3. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante dicho año.

4. El personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Artículo 25º.– Fiestas locales.

Las fiestas locales serán dos: Una la del lugar en que radique el centro de trabajo y la otra a elegir por el trabajador.

Artículo 26º.- Permisos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que implique recorrer una distancia superior a los 200 km de ida y 200 km de vuelta, el plazo se ampliará en dos días. En los supuestos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de los días de permiso, al menos, será laborable.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo necesario, de acuerdo al desplazamiento que se realice, para recibir asistencia médica en los servicios públicos de salud, presentando el oportuno justificante del servicio público de salud en el que conste la hora de la cita y de entrada y salida de la consulta. No será retribuido dicho permiso en el caso de que no figure en el parte médico la hora de entrada y salida y/o dicha asistencia no fuera realizada por servicios públicos de salud. Igualmente por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes oficiales, siempre que se justifique.

Artículo 27º.– Parejas de hecho.

Siempre y cuando se acredite mediante el certificado correspondiente la inscripción de la pareja en un Registro de Uniones de Hecho, y, en su caso, este hecho se ponga en conocimiento previo de la empresa, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de registro de pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento de la pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que implique recorrer una distancia superior a los 200 km de ida y 200 km de vuelta, el plazo se ampliará en dos días. En los supuestos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes de primer grado de afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, uno de los días de permiso, al menos, será laborable.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de la pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Artículo 28º.– Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la

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

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del 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, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el B.O.E. n.º 334, de 23 de diciembre de 2020, o al que lo sustituya, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o en el correspondiente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), de las comunidades en los demás casos, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

Artículo 29º.– Principios de igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda

discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 30º.– Planes de igualdad.

Según lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31º.– Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 32º.– Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33º.– Faltas y sanciones.

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente al respecto, los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34º.– Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 35º.– Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, sin motivo justificado, en el período de un mes.
- b) No notificar con veinticuatro horas de antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve período de tiempo. Si como consecuencia del mismo resultara algún perjuicio para la empresa o fuera causa de posible accidente a sus compañeros de trabajo, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Faltas de aseo o limpieza personal, siempre que pueda afectar a la convivencia con los compañeros de trabajo.
- f) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando se realicen tareas de atención o comunicaciones personales.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o los experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves.
- j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- k) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a personas que tengan alguna vinculación con la empresa, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo y dentro del centro de trabajo.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

- m) Distraer habitualmente y/o reiteradamente sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- n) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

Artículo 36º.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de dos días al trabajo durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Falsear datos referentes a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- f) La negligencia, desidia o imprudencia inexcusable en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o pueda ser causa de accidente.
- g) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones o bienes de la empresa, podrá ser considerada muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en el trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, debiendo estar estos en perfecto estado de conservación, haber estado expuestos por el empresario o a disposición de los trabajadores.
- h) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores, que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.
- i) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- j) La negligencia grave en la conservación o limpieza de herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- k) La disminución no justificada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.

- l) Entregarse a juegos o entretenimiento de manera reiterada durante la jornada de trabajo y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- m) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo semestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 37º.– Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Faltar al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos sin causa o motivo que lo justifique en el período de dos meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador que se halle en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole, incluso de benevolencia o amistad. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que éste suponga alguna alteración de sus facultades físicas o psíquicas o suponga peligro grave para su salud o la de sus compañeros.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como facilitar información reservada de la empresa o de las personas de la misma, sin la debida autorización para ello. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a sus superiores, compañeros subordinados; así como el abuso de autoridad por parte de quien la ostente. Se considerará abuso de autoridad siempre que un directivo, jefe o mando intermedio cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con grave perjuicio para el trabajador.
- h) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral.
- i) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- k) La desobediencia continuada o persistente.

- l) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o de responsabilidad que formen parte de un proceso productivo y pueda a llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- m) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, que entrañen riesgo o perjuicio grave para el trabajador, sus compañeros o a terceras personas, o daños graves a la empresa.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los seis meses siguientes, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 37º.– Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones que por faltas graves y muy graves se impongan.

Artículo 38º.– Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

Artículo 39º.– Prescripción.

Las faltas prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

Los plazos estipulados anteriormente empezarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometida.

La sanción impuesta prescribirá, en todo caso, a los seis meses contados a partir de la firmeza de la misma.

CAPÍTULO IX GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 40º.– Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - 1º Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - 2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - 3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - 4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - 5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 41º.– Tablones de anuncios.

Se acuerda que las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, en lugares visibles y de fácil acceso para el personal, tablones de anuncios e información sindical, pero única y exclusivamente para información sindical.

**CAPÍTULO X
SEGURIDAD SALUD LABORAL**

Artículo 42º.– Revisión médica.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, serán sometidos a reconocimientos médicos de periodicidad, al menos, anuales, los cuales tendrán carácter obligatorio dado las características del sector. En todo caso, el trabajador tendrá conocimiento del resultado mediante la entrega de un ejemplar de éste.

Las empresas prestarán especial protección a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Las empresas y centrales sindicales firmantes del Convenio instarán a las autoridades sanitarias de la Comunidad Autónoma para la creación de la infraestructura necesaria para la realización de tales reconocimientos que, no obstante, se seguirán realizando mientras tanto por las mutuas de accidentes de cada empresa.

Artículo 43º.– Ropa de trabajo.

Todas las empresas afectadas por este Convenio entregarán a sus trabajadores dos buzos al año, como ropa de trabajo, uno en el mes de enero y otro en el mes de julio. No obstante lo anterior, cuando la fecha de ingreso en la empresa no coincida con esos dos meses, se le entregará uno al comienzo del trabajo y otro al cabo de los seis meses si el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa. Asimismo, entregarán el 1º de octubre de cada año dos pares de botas de seguridad a aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo como serradores o bien como rajadores de piedra. También se entregarán dos pares de botas de cuero a los trabajadores que desempeñen su trabajo como cortadores, embaladores y labradores. Igualmente se facilitará un «cinturón de palista» a aquellos trabajadores que lo necesiten y los guantes y mandiles necesarios. A los trabajadores que desarrollen su trabajo a la intemperie, se les entregará un traje de agua y abrigo al año.

**CAPÍTULO XI
COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO**

Artículo 44º.– Comisión paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 45º.– Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 1 miembro de APROPICAL, 2 de APICAL y 3 de UGT-FICA Castilla y León y 2 asesores por cada parte. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Artículo 46º.– Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La Resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 47º.– Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia.
10. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
11. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente en cada momento, y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 334, de 23 de diciembre de 2020, o al que le sustituya.

CAPÍTULO XII PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 48º.– Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo, y en defecto de aquel, al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE n.º 334, de 23 de diciembre de 2020, o al que le sustituya.

**CAPÍTULO XIII
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Artículo 49º.– Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Protección por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días

como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecinueve semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Permisos Retribuidos: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pudiendo ser limitado su ejercicio para el caso en que ambos progenitores trabajen para la misma empresa y ejerzan este permiso por un mismo sujeto causante, en los términos legalmente establecidos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Nulidad del Despido: Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del mismo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

Disposición Adicional PRIMERA.– Sistema de Clasificación Profesional. Teniendo en cuenta las modificaciones que se están produciendo en el sector en relación con la mecanización de diferentes procesos productivos, las partes firmantes asumen el compromiso de reanudar la negociación e integrar en este Convenio, durante la vigencia del mismo, aquellas nuevas funciones y categorías profesionales que puedan ser establecidas en acuerdos de ámbito superior.

Disposición Adicional SEGUNDA.– Protocolo LGTBI y Medidas Complementarias.

Cláusula de Igualdad de Trato y no Discriminación. Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexo genérica familiar, tal y como establece la legislación vigente.

Cláusula de Acceso al Empleo. Clasificación Profesional y Promoción. Las empresas fomentarán el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Para evitar ofertas de empleo «sexistas» y/o «binarias», y que respondan a estereotipos de uno u otro género, las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica.

Cláusulas de Formación, Sensibilización y Lenguaje. Las empresas establecerán dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexo genérica.

Las empresas garantizarán un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexo genérica a los planes de formación.

Cláusulas de Entornos Diversos e Inclusivos. Las empresas garantizarán la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

Ropa de trabajo: Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

Responsable de diversidad. Las empresas deberán asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

Cláusulas sobre Permisos y Beneficios Sociales. Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona. Las empresas realizarán la formación necesaria con el fin de ayudar a

comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.

Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener periodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

Cláusulas sobre Régimen Disciplinario:

1. Falta leve. Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

2. Falta grave. Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- i. El hecho punible se reitera en el tiempo.
- ii. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- iii. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- iv. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- v. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

3. Falta muy grave:

- i. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- ii. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- iii. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- iv. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.
- v. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+

Régimen de sanciones. Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en el presente Convenio Colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBI+

Compromiso de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+. Con el presente protocolo, se manifiesta tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo quieren subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo asumen el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en empresas en las que se aplica el presente Convenio Colectivo. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI+ que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Las empresas adheridas al presente Convenio, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiestan y publicitan su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+. Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios: La empresa formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Las empresas del sector, al implantar este procedimiento, asumen su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

En el ámbito de delegados aplicación del presente Convenio no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en la que se den situaciones de acoso sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art. 3.d Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

b) **Ámbito de aplicación:** El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en cualquiera de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, independientemente del vínculo jurídico que las una a estas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de cualquiera de las empresas.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada de forma paritaria por dos representantes de la empresa y otros tantos por la Representación Legal de los Trabajadores.

Deberá asimismo elegirse un suplente por cada una de las partes para que actúen en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia. En cada una de las empresas adheridas al presente convenio se elegirá una persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, las empresas del sector habilitarán una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

Expediente de investigación. La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la empresa donde se produzca situaciones denunciadas adoptarán las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 20 días laborables más.

e) Resolución: La dirección de la empresa afectada, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

- i. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- ii. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa afectada adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento. Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento

sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor. El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la misma fecha que el presente Convenio Colectivo. Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

Disposición Adicional TERCERA.– Género neutro. A los efectos de una mayor simplificación en la redacción, y sin que ello suponga la ignorancia de las diferencias de género existentes, todas las referencias hechas en el texto del presente Convenio, aparentemente hechas al género masculino, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición Final PRIMERA.– Formación. Las partes firmantes del presente Convenio, APROPICALE, APICAL y UGT-FICA Castilla y León, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de la Pizarra de Castilla y León.

En consecuencia, los firmantes del presente Convenio acuerdan constituir la Comisión Paritaria Regional de Formación Continua para el sector de Pizarras de Castilla y León.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de seis miembros, correspondiendo uno a APROPICALE, dos a APICAL y tres a UGT-FICA Castilla y León. Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente Convenio.

Disposición Final SEGUNDA.– Las partes firmantes del presente Convenio, APROPICALE, APICAL y UGT-FICA Castilla y León, tratarán de definir y clarificar los distintos puestos de trabajo en el sector, con el fin de solicitar la mejora de los coeficientes reductores actuales.

Disposición Final TERCERA.– Las partes firmantes del presente Convenio, APROPICALE, APICAL y UGT-FICA Castilla y León, convienen en estudiar la posibilidad de poner en marcha otras mejoras sociales dirigidas a captar trabajadores jóvenes para su incorporación al sector.

Disposición Final CUARTA.– Las empresas seguirán prestando el servicio de personal en la forma vigente en la actualidad.

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican en prueba de conformidad, firmándolo en Ponferrada, a 31 de julio de 2025.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
DEL SECTOR DE PIZARRAS, ÁMBITO REGIONAL, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE CASTILLA Y LEÓN, AÑOS 2025. 2026 Y 2027

AÑO 2025 - Anexo I		
Cantidades expresadas en euros.		
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASIST
GRUPO 1		
Licenciados	1.601,11	14,13
Ingenieros Superiores	1.601,11	14,13
Ingenieros Técnicos	1.327,83	14,13
Directores de Área y Servicios	1.327,83	14,13
Graduados Sociales	1.327,83	14,13
Topógrafos	1.327,83	14,13
Delineantes	1.327,83	14,13
Técnicos de calidad	1.327,83	14,13
Técnicos en PRL	1.327,83	14,13
Técnicos en Medio Ambiente	1.327,83	14,13
GRUPO 2		
Técnicos Administrativos	1.240,97	14,13
Oficial Administrativo 1ª	1.151,16	14,13
Oficial Administrativo 2ª	1.133,42	14,13
Auxiliar Administrativo	1.095,11	14,13
GRUPO 3		
Encargados	1.240,97	14,13
Mecánicos	1.151,16	14,13
Electricistas	1.151,16	14,13
Soldadores	1.151,16	14,13
Fontaneros	1.151,16	14,13
Albañiles	1.151,16	14,13
Auxiliares de Oficio	1.095,11	14,13
GRUPO 4		
Encargados	1.240,97	14,13
Chofer	1.151,16	14,13
Palista	1.151,16	14,13
Artillero	1.151,16	14,13
Barrenista	1.151,16	14,13
Operario máquina corte con hilo	1.151,16	14,13
Auxiliares de Oficio	1.095,11	14,13
GRUPO 5		
Encargados	1.240,97	14,13
Palista de nave	1.151,16	14,13
Labrador	1.133,42	14,13
Gruista	1.113,67	14,13
Serrador	1.113,67	14,13
Rajador	1.113,67	14,13
Carretillero	1.113,67	14,13
Peón Especialista	1.113,67	14,13
Cortador	1.095,11	14,13
Embalador	1.095,11	14,13
Operador de máquina labradora	1.095,11	14,13
Operador de carro distribuidor	1.095,11	14,13
Descargador de Carros	1.095,11	14,13
Personal de limpieza	1.095,11	14,13
Auxiliar de Oficios	1.095,11	14,13
ARTÍCULO 20: Dietas		
DIETA COMPLETA	31,68	
MEDIA DIETA	15,85	

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
DEL SECTOR DE PIZARRAS, ÁMBITO REGIONAL, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE CASTILLA Y LEÓN, AÑOS 2025. 2026 Y 2027

AÑO 2026 - Anexo II		
Cantidades expresadas en euros.		
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASIST
GRUPO 1		
Licenciados	1.661,15	14,66
Ingenieros Superiores	1.661,15	14,66
Ingenieros Técnicos	1.377,62	14,66
Directores de Área y Servicios	1.377,62	14,66
Graduados Sociales	1.377,62	14,66
Topógrafos	1.377,62	14,66
Delineantes	1.377,62	14,66
Técnicos de calidad	1.377,62	14,66
Técnicos en PRL	1.377,62	14,66
Técnicos en Medio Ambiente	1.377,62	14,66
GRUPO 2		
Técnicos Administrativos	1.287,51	14,66
Oficial Administrativo 1ª	1.194,33	14,66
Oficial Administrativo 2ª	1.175,92	14,66
Auxiliar Administrativo	1.136,18	14,66
GRUPO 3		
Encargados	1.287,51	14,66
Mecánicos	1.194,33	14,66
Electricistas	1.194,33	14,66
Soldadores	1.194,33	14,66
Fontaneros	1.194,33	14,66
Albañiles	1.194,33	14,66
Auxiliares de Oficinos	1.136,18	14,66
GRUPO 4		
Encargados	1.287,51	14,66
Chofer	1.194,33	14,66
Palista	1.194,33	14,66
Artillero	1.194,33	14,66
Barrenista	1.194,33	14,66
Operario máquina corte con hilo	1.194,33	14,66
Auxiliares de Oficinos	1.136,18	14,66
GRUPO 5		
Encargados	1.287,51	14,66
Palista de nave	1.194,33	14,66
Labrador	1.175,92	14,66
Gruista	1.155,43	14,66
Serrador	1.155,43	14,66
Rajador	1.155,43	14,66
Carretillero	1.155,43	14,66
Peón Especialista	1.155,43	14,66
Cortador	1.136,18	14,66
Embalador	1.136,18	14,66
Operador de máquina labradora	1.136,18	14,66
Operador de carro distribuidor	1.136,18	14,66
Descargador de Carros	1.136,18	14,66
Personal de limpieza	1.136,18	14,66
Auxiliares de Oficinos	1.136,18	14,66
ARTÍCULO 20: Dietas		
DIETA COMPLETA	32,87	
MEDIA DIETA	16,44	

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO,
DEL SECTOR DE PIZARRAS, ÁMBITO REGIONAL, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE CASTILLA Y LEÓN, AÑOS 2025. 2026 Y 2027

AÑO 2027 - Anexo III		
Cantidades expresadas en euros.		
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASIST
GRUPO 1		
Licenciados	1.723,44	15,21
Ingenieros Superiores	1.723,44	15,21
Ingenieros Técnicos	1.429,28	15,21
Directores de Área y Servicios	1.429,28	15,21
Graduados Sociales	1.429,28	15,21
Topógrafos	1.429,28	15,21
Delineantes	1.429,28	15,21
Técnicos de calidad	1.429,28	15,21
Técnicos en PRL	1.429,28	15,21
Técnicos en Medio Ambiente	1.429,28	15,21
GRUPO 2		
Técnicos Administrativos	1.335,79	15,21
Oficial Administrativo 1ª	1.239,12	15,21
Oficial Administrativo 2ª	1.220,02	15,21
Auxiliar Administrativo	1.178,79	15,21
GRUPO 3		
Encargados	1.335,79	15,21
Mecánicos	1.239,12	15,21
Electricistas	1.239,12	15,21
Soldadores	1.239,12	15,21
Fontaneros	1.239,12	15,21
Albañiles	1.239,12	15,21
Auxiliares de Oficio	1.178,79	15,21
GRUPO 4		
Encargados	1.335,79	15,21
Chofer	1.239,12	15,21
Palista	1.239,12	15,21
Artillero	1.239,12	15,21
Barrenista	1.239,12	15,21
Operario máquina corte con hilo	1.239,12	15,21
Auxiliares de Oficio	1.178,79	15,21
GRUPO 5		
Encargados	1.335,79	15,21
Palista de nave	1.239,12	15,21
Labrador	1.220,02	15,21
Gruista	1.198,76	15,21
Serrador	1.198,76	15,21
Rajador	1.198,76	15,21
Carretillero	1.198,76	15,21
Peón Especialista	1.198,76	15,21
Cortador	1.178,79	15,21
Embalador	1.178,79	15,21
Operador de máquina labradora	1.178,79	15,21
Operador de carro distribuidor	1.178,79	15,21
Descargador de Carros	1.178,79	15,21
Personal de limpieza	1.178,79	15,21
Auxiliar de Oficios	1.178,79	15,21
ARTÍCULO 20: Dietas		
DIETA COMPLETA	34,10	
MEDIA DIETA	17,06	