



RC-14294

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2025-2027 DE LA EMPRESA PALLET TAMA

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa PALLET TAMA, Código de Convenio 40000782011997, para el periodo 2025-2027; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de Empresa y de otra por la representación legal de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.– Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.– Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.– Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 23 de octubre de 2025.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Nuria Sanz Peláez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA 'PALLET TAMA S.L.

ÍNDICE

Título I.– Disposiciones generales

- Artículo 1.– Ámbito de aplicación y partes intervinientes
- Artículo 2.– Vigencia y duración
- Artículo 3.– Condiciones más beneficiosas
- Artículo 4.– Absorción y compensación
- Artículo 5.– Comisión paritaria
- Artículo 6.– Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

Título II.– Condiciones de Trabajo

- Artículo 7.– Período de prueba
- Artículo 8.– Duración del contrato
- Artículo 9.– Ceses y preavisos
- Artículo 10.– Jornada de trabajo
- Artículo 11.– Horas extraordinarias
- Artículo 12.– Vacaciones



**Título III.– Contenido funcional**

Artículo 13.– Clasificación profesional

Título IV.– Condiciones económicas

Artículo 14.– Salarios

Artículo 15.– Antigüedad

Artículo 16.– Gratificaciones extraordinarias

Artículo 17.– Dietas

Artículo 18.– Plus de transporte

Artículo 19.– Plus convenio

Título V.– Condiciones sociales

Artículo 20.– Permisos y licencias retribuidos. Asistencia a consultorios médicos

Artículo 21.– Complemento por incapacidad temporal

Artículo 22.– Conciliación

Artículo 23.– Excedencia

Artículo 24.– Premio de vinculación

Artículo 25.– Jubilación

Artículo 26.– Aseguramiento

Título VI.– Política de Igualdad y no discriminación

Artículo 27.– Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 28.– Violencia de género

Artículo 29.– Respeto al principio de igualdad y diversidad

Título VII.– Política preventiva

Artículo 30.– PRL y medio ambiente

Artículo 31.– Vigilancia de la salud

Título VIII.– Representación

Artículo 32.– Derechos sindicales

Título IX.– Régimen Sancionador

Artículo 33.– Régimen disciplinario

Título X.– Otras disposiciones

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Anexo I.– Calendario Laboral

Anexo II.– Tablas Salariales

Anexo III.– Medidas LGTBI

Anexo IV.– Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI



**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA 'PALLET TAMA S.L.'****Artículo 1.– Ámbito de aplicación y partes intervinientes**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresa y su plantilla y se aplicará a partir de su entrada en vigor.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte, el Comité de Empresa, como representación unitaria de los trabajadores y, de otra parte, la representación empresarial quienes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.– Vigencia y duración

La totalidad de las cláusulas contenidas en el presente Convenio, entrarán en vigor con efectos del día 1 de enero de 2025, permaneciendo vigente hasta el 31 de diciembre del 2027.

El presente convenio se entenderá tácitamente denunciado un mes antes de su vencimiento, permaneciendo vigente hasta la firma del que lo sustituya.

En todo lo no expresamente pactado las partes negociadoras se remiten al contenido del Convenio General Estatal de la Madera vigente en cada momento.

Artículo 3.– Condiciones más beneficiosas

La totalidad de los pactos económicos o de cualquier otro género que contiene este Convenio quedan establecidos con el carácter de mínimos y, por tanto, los acuerdos, convenios, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad a su vigencia, entre la empresa y las personas trabajadoras a nivel individual, que supongan condiciones más beneficiosas para éstos, deberán ser respetadas, entendiéndose la valoración de estas en cómputo anual.

Artículo 4.– Absorción y compensación

Las mejoras económicas y laborales que se implantan por este Convenio, así como las voluntarias previamente pactadas y establecidas o que se establezcan en el futuro, serán compensadas o absorbidas, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras establecidos o que se establezcan mediante nuevas disposiciones legales o de cualquier otra naturaleza.

Artículo 5.– Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, social y empresarial, y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte de este.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Su convocatoria, que podrá realizarse por cualquier medio, incluido los electrónicos, se producirá con una antelación de 72 horas. Las decisiones adoptadas dentro de la misma deberán adoptarse, por mayoría de sus miembros, dentro de la propia reunión o a lo sumo en los 5 días siguientes a la misma.



**Artículo 6.– Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la empresa, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el ámbito que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- 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 E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

1. Procedimiento. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, 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 y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de 'jornada' y 'horario y distribución de tiempo de trabajo' en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.





A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio de Mediación y Arbitraje (SERLA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Artículo 7.– Periodo de prueba

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupo 1 y 2: Seis meses.
- b) Grupos 3 y 4: Dos meses.
- c) Grupo 5: Un mes.
- d) Grupo 6 y 7: Quince días.

Las personas trabajadoras que en un período de dos años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa, o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Artículo 8.– Duración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

1.– Circunstancias de la producción. 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.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses, salvo que el convenio sectorial amplíe dicha duración máxima hasta un año.

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

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. Su duración máxima será de noventa días no continuados en el año natural.

2.– Sustitución. 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 o reguladas en el convenio colectivo 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, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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.

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

3.- Tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un contrato a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable a un trabajador o trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

4.- Formativo. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato de formación en alternancia se realizará de acuerdo con las normas, requisitos y obligaciones establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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 convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.





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.

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 E.T. 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.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

La retribución será el 60% el primer año y 75% el segundo, respecto de la fijada en 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 interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5.- Fijo discontinuo. 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.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo 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.

De los contratos formalizados se hará entrega de una copia básica a los representantes legales de las personas trabajadoras, debiendo contener la misma todos aquellos datos exigidos en el Real Decreto 1659/1998 de 24 de julio. Las condiciones y términos de las distintas modalidades será la contenida en la Legislación General y Convenio General del sector.

Artículo 9.- Ceses y preavisos

El cese del personal por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito a la persona afectada con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.





Cuando fuere el trabajador o trabajadora el que comunicará su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización de este operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, temporales por causas de la producción de duración igual o inferior a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Artículo 10.– Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo. En el supuesto que el convenio general del sector fijara una jornada inferior a la pactada en el presente convenio, considerado en su conjunto plurianual, se adaptaría ésta a la consignada en dicho convenio general o aquella norma legal que imperativamente establezca una inferior.

Su cómputo se realizará de tal manera que tanto al comienzo como al final de la jornada, el personal esté en el puesto que deba ocupar.

La jornada se desarrollará de lunes a viernes de forma irregular en su distribución anual, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos. El descanso entre jornadas será como mínimo de 12 horas y no superar la jornada ordinaria habitual las 10 horas.

La empresa de común acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras establecerá el calendario laboral, haciendo constar la jornada, el horario, el período de vacaciones y demás noticias que la plantilla deba conocer para el mejor cumplimiento laboral y ejercicio de sus derechos. A título ilustrativo se une el calendario tipo de aplicación general. La concreción de la jornada tendrá en cuenta éste y las reglas de distribución irregular señaladas en el párrafo precedente.

Adaptación de la jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas que sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 11.– Horas extraordinarias

Se establecen los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales, reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, se realizarán las necesarias.





- c) Horas extraordinarias estructurales, por períodos punta de producción, absentismo, etc. habrán de realizarse, siempre que no proceda la contratación de nuevo personal.

Este tipo de horas estará sometido a las normas de cotización establecidas legalmente, teniendo las 80 primeras anuales la reducción de la cotización consiguiente.

La realización de dichas horas extraordinarias será compensada:

- 1.– Con un incremento del valor de la hora ordinaria, establecida ésta según la siguiente fórmula:

$$H.E. = (\text{Salario Base} \times 447,50 / 1.752) \times 1,50$$

- 2.– Su compensación mediante descansos equivalentes, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Artículo 12.– Vacaciones

El personal de la empresa disfrutará de un período de vacaciones anuales de 30 días naturales. De este total de días, 21 serán disfrutados preferentemente en verano y el resto a convenir entre la empresa y los delegados y delegadas de personal, o bien entre el empresario y el propio trabajador o trabajadora afectado.

Su retribución incluirá la totalidad de conceptos salariales recogidos en el presente convenio.

Y ello sin perjuicio de la confección del calendario laboral anual a realizar por la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa.

En los supuestos de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea su causa, habrá de estarse al contenido del artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 13.– Clasificación profesional

Descripción de las funciones en los grupos profesionales:

1.1 El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

1.2 La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de Criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.





1.3 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 son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador o trabajadora.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a una persona a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

Técnicos/as.– 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.

Empleados/as.– Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, constructivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as.– Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción o construcción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y o tras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores / as incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores son los que definen en este apartado. Asimismo, habrá que tener en cuenta en el momento de calificar el puesto de trabajo, las dimensiones de la unidad productiva donde se desarrolle la función ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

I. Conocimientos.– Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.





II. Iniciativa/autonomía.— Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia. Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión. Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

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

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.— Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.— Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.





Clasificación profesional:

Grupo profesional 0:

Criterios generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas 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. Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento. Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad o de un grupo de servicios o de la totalidad.

2.º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5.º Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6.º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de estas.

8.º Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).



**Grupo profesional 2:**

Criterios generales: El personal que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También tienen la responsabilidad directa de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y podrán asimilarse a los puestos definidos en este grupo Titulaciones superiores.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento. Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2.º Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3.º Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.º Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: El personal que presta su servicio que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, personal Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento. Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de personas de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2.º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3.º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.





4.º Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.

5.º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6.º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los y las ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7.º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta persona técnica (Ingeniería, personal aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por una persona con cargo superior.

8.º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de una persona con cargo superior.

9.º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.

10.º Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por una persona con cargo superior.

11.º Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12.º Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de una persona con cargo superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13.º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: El personal que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de estos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o personal técnico especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento. Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciado todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1.º Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

2.º Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3.º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.





4.º Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los trabajos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5.º Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

6.º Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7.º Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8.º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9.º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación.

10.º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11.º Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12.º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)

13.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personal que recepciona 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.

15.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16.º Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas.

17.º Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas, relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejercen mando directo en equipos de trabajos concretos.

Grupo profesional 5:

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.





Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento. Tareas. Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.º Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de una persona con cargo superior.
- 3.º Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- 5.º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- 6.º Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
- 7.º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.
- 9.º Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.º Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
- 11.º Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12.º Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
- 13.º Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- 14.º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- 15.º Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.
- 16.º Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de personas en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.





Grupo profesional 6:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (Módulo nivel 2) así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento. Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1.º Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.º Tareas de oficios industriales, de personal que se inician en la práctica de estos.

3.º Tareas elementales de laboratorio.

4.º Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5.º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, atención telefónica o recepción.

6.º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.º Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8.º Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9.º Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10.º Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11.º Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12.º Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13.º Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14.º Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

15.º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16.º Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.





Grupo profesional 7:

Criterios generales: Personas trabajadoras que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente. Comprende a título orientativo las categorías que figuran en el Anexo a este documento. Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1.º Tareas manuales.

2.º Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

3.º Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

4.º Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

5.º Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6.º Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.º Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de estos.

8.º Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Artículo 14.– Salarios

Los salarios para el año 2025 a 2027 se incrementarán un 3% cada uno de los años de vigencia, reflejando su cuantía en las respectivas tablas salariales contenidas en el anexo II de este convenio.

Los incrementos salariales pactados lo serán respecto de los conceptos salariales que se indican en el presente convenio, salario base, plus convenio, complemento de grupo, plus transporte.

Se contempla una cláusula de actualización salarial para el supuesto que la variación de IPC de 2025, 2026 y 2027 supere el acumulativo del 9% de la subida salarial pactada. En tal caso se procedería a una actualización con efectos de 1 de enero de 2028, sobre el exceso de tal incremento salarial y con un límite máximo, en todo caso, del 1,5%. Sobre tal variación, de existir, se actualizarían los salarios que se servirán de partida de lo que pacten en dicho año.

Aquellos otros conceptos percibidos de forma personal y periodicidad mensual se agruparán, cualquiera que sea la denominación actual (complemento, complemento personal, incentivo, ad personam, mejora voluntaria o cualquier otra denominación) se denominarán de forma unificada en el recibo de salarios como complemento.

Artículo 15.– Antigüedad

A partir del 31 de diciembre de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando por tanto suprimido.

No obstante, las personas trabajadoras que, como consecuencia del proceso recogido en Convenios Colectivos anteriores, perciban como complementos la denominada antigüedad consolidada mantendrán dicho complemento que no tendrá carácter de absorbible ni compensable.



**Artículo 16.– Gratificaciones extraordinarias**

La plantilla comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio percibirá anualmente las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Julio: 30 días. Navidad: 30 días. San José: 22,5 días en 2025 y 2026. En el año 2027 será 25 días.

Dichas gratificaciones serán abonadas por la empresa conforme a las cuantías determinadas en la tabla salarial, incrementada en su caso con la antigüedad consolidada, percibiéndose en los días 15 de julio y 22 de diciembre de cada año y 15 de marzo del año siguiente.

El devengo de estas será el primer semestre del año para la gratificación de julio, el segundo para la de diciembre y el período 1 de enero a 31 de diciembre anterior a su abono para la de marzo.

Con el fin de dejar cumplimentado cuanto dispone el Estatuto de los Trabajadores sobre la posibilidad de prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, podrá acordarse su distribución entre los doce meses del año. El acuerdo, una vez adoptado por la empresa y la representación de las personas trabajadoras, afectará a la totalidad de la plantilla.

Artículo 17.– Dietas

En los desplazamientos que deba realizar el personal por necesidades de la empresa a términos municipales distintos de aquél en que se encuentre enclavado el centro de trabajo, se devengarán dietas completas mínimas a razón de 93 euros, durante la vigencia del convenio.

Se devengará dieta completa tanto el día de salida como el de permanencia, así como el de regreso, cuando sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador.

Cuando la empresa abone los gastos de estancia y manutención de las personas trabajadoras, no se abonará cantidad alguna por el concepto de dieta.

Se devengará media dieta, cuando el desplazamiento se realice en un lugar situado a más de 25 Kilómetros del centro de trabajo, con regreso del trabajador a su domicilio. Su importe será de 20 euros.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa y en el caso de que el desplazamiento se haga en el propio vehículo del trabajador, se abonará a razón de 0,28 euros Kilómetro recorrido.

Si el importe realmente satisfecho por la persona trabajadora fuera superior a dicha cantidad, la empresa abonará la cuantía justificada.

Artículo 18.– Plus de transporte

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, por día trabajado, la cantidad que para cada categoría profesional se especifica en las tablas adjuntas. Se computará a estos efectos como día trabajado los señalados como festivos de convenio.

Artículo 19.– Plus convenio

Se establece un plus convenio que remunerará la asistencia puntual al puesto de trabajo. Será percibido por día efectivo de trabajo conforme a la cuantía señalada en la tabla anexa.

En años sucesivos se determinará su cuantía exacta teniendo en cuenta las previsiones de aumento de la masa salarial en sus distintos conceptos retributivos.

El plus convenio se percibirá en caso de ausencia al puesto de trabajo a consecuencia de fallecimiento, intervenciones quirúrgicas de parientes hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, durante el disfrute de las vacaciones reglamentarias y días festivos de convenio determinados en el calendario confeccionado.



**Artículo 20.– Permisos y licencias retribuidos.**

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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 km, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Será de aplicación la descripción contenida en el anexo II del convenio sectorial para industrias de la madera, en cuanto a la regulación de los permisos y licencias retribuidas no contempladas en este convenio.

Quienes precisen la asistencia a consultorios médicos de la Seguridad Social, clínicas concertadas o prestaciones médicas no cubiertas por la Sanidad Pública, durante horas de trabajo, no perderán salario alguno, debiendo justificar dicha asistencia.

En caso de asistencia a consulta de médico especialista acompañando a parientes de primer grado por consanguinidad o afinidad gozarán del mismo derecho reconocido en el párrafo anterior y hasta límite máximo de 11 horas al año.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. En este caso se determina dicha acumulación en 12 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.





Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores podrán ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Artículo 21.– Complemento por incapacidad temporal

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el personal afectado percibirá de la empresa un complemento económico que sumado a la cantidad que les corresponda percibir de la Seguridad Social, complete el 100% de los salarios que vinieren percibiendo en el momento de la baja, sin limitación temporal alguna.

Para el supuesto que la Incapacidad Temporal derive de enfermedad común o accidente no laboral, la garantía señalada quedará limitada a los 300 primeros días de dicho proceso.

Habrà de entenderse por 'salario que vinieren percibiendo', el salario reflejado en nómina, antigüedad consolidada, plus de convenio, complemento de grupo y complemento personal.

Artículo 22.– Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.





En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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





Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 23.– Excedencia

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años 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 periodo 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 periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador o trabajadora 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 24.– Premio de vinculación

Los trabajadores con 10 años de antigüedad, al menos, en la empresa disfrutarán en el ejercicio en que se jubilen, de un periodo vacacional adicional de 60 días, independientes de los que correspondan en tal anualidad, que se disfrutarán en forma y fecha fijadas de común acuerdo por empresa y trabajador.





Tal derecho se reconoce igualmente para aquellos trabajadores que, en idénticas condiciones de continuidad de servicios, sean declarados en incapacidad permanente total o absoluta para todo trabajo, derivada de contingencia profesional, enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora, sus herederos tendrán garantizado el derecho a la percepción de las vacaciones reglamentarias del año, por importe de 60 días naturales, independientemente de que a la fecha de fallecimiento se hubieran devengado éstas en su totalidad.

Artículo 25.– Jubilación

Se define como edad ordinaria de jubilación la que en cada caso se determine de conformidad con la Ley General de Seguridad Social.

Por acuerdo individual con la empresa éste tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en los artículos 12.6 del E.T. y 215 de la LGSS, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, la edad establecida en el artículo 205.a) del RD Legislativo 8/2015.

En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo de la persona relevada, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación legal de las personas trabajadoras la concurrencia de dichas causas.

De conformidad con lo dispuesto en el R.D.L. 11/2024 de 23 de diciembre, que modifica el apartado 6 de la D.T. 4ª LGSS, relativo al acceso a la jubilación parcial de las empresas manufactureras la empresa se compromete a analizar la aplicación de dicha norma a la actividad desarrollada. De considerarse aplicable se facilitará, al personal que reúnan los requisitos legales, el acceso a la misma mediante la concertación de contratos de relevo correspondientes.

En supuestos de jubilación parcial el premio de vinculación se concretará junto con la concertación del contrato a tiempo parcial.

Artículo 26.– Aseguramiento

Se acuerda establecer un seguro en favor de las personas trabajadoras, para cubrir las siguientes contingencias de la relación laboral:

- a) 62.000 euros para Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, como consecuencia de accidente laboral.
- b) 35.000 euros en caso de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual derivada de accidente laboral. Se excluyen expresamente los accidentes derivados de embriaguez o toxicomanía como causa de este.

Artículo 27.– Igualdad de trato y oportunidades

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.





Con esta finalidad, se recoge una serie de directrices incluidas en el Plan de Igualdad elaborado para hacer efectivo ese principio:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- c) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- d) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- e) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- f) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- g) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- h) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- i) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- j) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

De conformidad con lo establecido en los artículos 8.12 y 8.13 bis del R.D.L. 5/2000, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), se consideran faltas muy graves:

- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores o trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la persona responsable de la empresa, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

La empresa utilizará un lenguaje no sexista en todos los documentos que se generen y lo empleará en las formas de comunicación interna o externa. Además, asegurará una imagen corporativa que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.





El contenido planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, se acompaña al presente convenio como anexo IV adjunto.

Artículo 28.– Violencia de género

Las personas trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos: La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizarán de mutuo acuerdo entre la trabajadora y la empresa. No obstante, salvo que la empresa acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de esta.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de los procedimientos establecidos en la Resolución de 2 de noviembre de 2021 (BOE 13.12.2021) por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia sectorial de igualdad, de 11 de noviembre de 2021, relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género, de conformidad con la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, o norma u acuerdo que lo sustituya.

Las situaciones descritas en el presente artículo podrán dar lugar a una suspensión del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores cuando esta se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo. Tal suspensión no podrá tener una duración inicial superior a seis meses, ampliables por periodo de tres meses, hasta un máximo de 18, cuando exista resolución judicial que haga que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de tal suspensión.

Asimismo, se podrá extinguir el contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1.m) del ET cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo.

Artículo 29.– Respeto al principio de igualdad y diversidad

Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo, siendo, en todo caso, la antigüedad en la Empresa un dato a tener en cuenta, sin perjuicio de respetar lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.

La empresa pagará la misma retribución, directa o indirectamente cualquiera que sea su naturaleza salarial o extrasalarial, por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, o puestos de trabajo de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial.



**Artículo 30.– Prevención de riesgos laborales y medio ambiente**

Será de aplicación lo dispuesto en los artículos 93 a 105 del vigente convenio sectorial para industrias de la madera. (BOE 27 de noviembre de 2012) y lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Respecto de los EPIS se entregarán todos los elementos que se precisen de conformidad al puesto de trabajo ocupado, dejando constancia en todo momento de ellos.

Artículo 31.– Vigilancia de la salud

La totalidad del personal afectado comprendido en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a los que estén expuestos. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. Su realización estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador o trabajadora. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Los datos de los reconocimientos médicos respetarán la confidencialidad la plantilla y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados y delegadas de prevención.

Artículo 32.– Derechos sindicales

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materia disciplinaria, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68. d.5.º E.T., acumularse el crédito de horas mensuales de las distintas personas que conforman del comité de empresa, en uno o varios de sus componentes.

Las personas que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 4 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en el artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. La plantilla tiene derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por la representación legal de los trabajadores o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso por los delegados y delegadas de personal mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el Orden del Día.

La Presidencia de la Asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la misma y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera. Las Asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la Asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el Orden del Día, personas que ocuparán la presidencia y duración posible.



**Artículo 33.– Régimen disciplinario**

El régimen disciplinario vendrá determinado por el contenido de los artículos 81 a 85 del Convenio General de la Madera.

Disposición adicional primera

Los permisos retribuidos establecidos legalmente para el matrimonio se entenderán ampliados en este convenio para las parejas de hecho con convivencia estable e inscrita en el correspondiente registro administrativo que acredite debidamente tal circunstancia.

Disposición adicional segunda

Como quiera que en el presente convenio se procede a la adaptación de las distintas categorías profesionales existentes y su transformación en grupos profesionales, tal y como determina el Convenio General del sector y se concreta en el artículo 13, se establece un complemento personal, de carácter no absorbible, y que tendrá los mismos incrementos retributivos que el resto de conceptos económicos, para aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia de la conversión de su categoría en grupo, vean reducido su salario de convenio actual y por la diferencia entre la cantidad que viniera percibiendo y la asignada.

Los trabajadores afectados son los encuadrados, al momento de la firma del presente convenio, en las categorías siguientes anuales:

GRUPO PROFESIONAL	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Oficial 1. ^a , actual grupo V	1.072,98	1.105,17	1.138,32
Aux. Advo., act. Grupo VI	129,73	133,62	137,63

Disposición Adicional tercera.– Premio de permanencia. Se crea un premio de permanencia en la empresa que devengarán las personas que cumplan 25 años de prestación laboral. Tendrá efectividad en el año 2027 y se aplicará a todas las personas trabajadoras que cumplan en tal año los 25 de servicio o lo hubieran cumplido en años precedentes.

El importe de tal premio de permanencia será de 1.000 euros y se abonará antes de finalizar 2027. Si algún trabajador hubiera cumplido los citados 25 años antes de diciembre de 2027 y causará baja en la empresa como consecuencia de su jubilación ordinaria o por una Incapacidad Permanente en grado de Absoluta o Total para su profesión habitual, percibirá tal importe junto con la liquidación por dicho cese.





Anexo I Calendario 2025

Calendario Laboral 2025

Grid of 12 monthly calendars for 2025, showing days of the week and dates. Some dates are highlighted in green or yellow.

Fiestas Laborales Comunidad de Castilla y León 2025

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 17 de abril, Jueves Santo.
- 18 de abril, Viernes Santo.
- 23 de abril, Fiesta de la Comunidad Autónoma.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 15 de agosto, Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
Se traslada a lunes 13 de octubre.
- 1 de noviembre, Todos los Santos.
- 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Natividad del Señor.

Fiestas Convenio

- 2 de mayo.
- 14 de agosto.
- 24 de diciembre, Nochebuena.
- 26 de diciembre, Navidad.
- 31 de diciembre, Nochevieja.



**Anexo II Tablas Salariales**

AÑO 2025	PAGAS EXTRAS				
	SALARIO BASE	PLUS TRANSP.	PLUS CONVENIO	NAVIDAD VERANO	SAN JOSÉ
Grupo I	61,75	4,78	19,82	1.882,77	1.412,09
Grupo II	58,82	4,56	18,88	1.793,12	1.344,83
Grupo III	55,22	4,32	17,69	1.691,62	1.268,72
Grupo IV	46,47	3,69	17,47	1.429,30	1.071,99
Grupo V	44,42	3,56	16,11	1.366,65	1.024,98
Grupo VI	40,18	3,20	14,70	1.240,21	930,16
Grupo VII	39,97	3,17	14,67	1.234,43	925,82

Incremento 3% - Extra San José 22,50 días

AÑO 2026	PAGAS EXTRAS				
	SALARIO BASE	PLUS TRANSP.	PLUS CONVENIO	NAVIDAD VERANO	SAN JOSÉ
Grupo I	63,60	4,92	20,41	1.939,25	1.454,45
Grupo II	60,58	4,70	19,45	1.846,91	1.385,17
Grupo III	56,88	4,45	18,22	1.742,37	1.306,78
Grupo IV	47,86	3,80	17,99	1.472,18	1.104,15
Grupo V	45,75	3,67	16,59	1.407,65	1.055,73
Grupo VI	41,39	3,30	15,14	1.277,42	958,06
Grupo VII	41,17	3,27	15,11	1.271,46	953,59

Incremento 3% - Extra San José 25 días

AÑO 2027	PAGAS EXTRAS				
	SALARIO BASE	PLUS TRANSP.	PLUS CONVENIO	NAVIDAD VERANO	SAN JOSÉ
Grupo I	65,51	5,07	21,02	1.997,43	1.664,54
Grupo II	62,40	4,84	20,03	1.902,32	1.585,25
Grupo III	58,59	4,58	18,77	1.794,64	1.495,54
Grupo IV	49,30	3,91	18,53	1.516,35	1.263,64
Grupo V	47,12	3,78	17,09	1.449,88	1.208,22
Grupo VI	42,63	3,40	15,59	1.315,74	1.096,45
Grupo VII	42,41	3,37	15,56	1.309,60	1.091,33



**ANEXO III****Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI****Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares y proveedoras, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.
- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.
- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

- Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.





- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.
- Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.
- Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.
- Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuviesen más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el anexo VII del presente convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el anexo VII.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.



**Noveno. Confidencialidad.**

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

ANEXO IV**Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI****I. Declaración de principios.**

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

II. Ámbito de aplicación.

- a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

- b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplie para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.
- c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.



III. Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

- a) **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- b) **Discriminación indirecta:** se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) **Discriminación múltiple e interseccional:** se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- d) **Acoso discriminatorio:** 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.
- e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- f) **Medidas de acción positiva:** diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- g) **Intersexualidad:** la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- h) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.





- i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento.

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- 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.
- 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.
- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.





Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación.

- a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

- b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

- c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

- d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VII. Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.



**VIII. Información.**

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.

