



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Grupo Antolin Rya, S.A. Código: 47001622012005.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa Grupo Antolin Rya, S.A. acordado el 09-07-2024 por la Comisión Negociadora del convenio colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 06-03-2026, una vez subsanado el 18-06-2026, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

Acuerda:

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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

En Valladolid, a 19 de junio de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO GRUPO ANTOLIN RYA, S.A. 2024-2027

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1º.- Partes Contratantes. - El texto del presente Convenio Colectivo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre los representantes de GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A. y los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa de GRUPO ANTOLIN RyA, S.A., Sec. Sindical. U.G.T, Sec. Sindical. CCOO), a los que reconoce la Empresa con plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2º.- Ámbito Territorial. - El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo de GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A., en la provincia de Valladolid, encuadrándose en actividades de fabricación de equipos componentes, repuestos, de la industria auxiliar del automóvil.

Art. 3º.- Ámbito Funcional. - Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

Art. 4º.- Ámbito Personal. - El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas que presten sus servicios en GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A., mediante contrato verbal o escrito, sin distinción ni exclusión de empleo o categoría.

Se respetarán las situaciones personales amparadas por la Ley (alta Dirección) o específicas (ad personam) que con carácter global excedan las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.

Art. 5.- Ámbito Temporal. - El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2024 y finalizará el 31 de Diciembre de 2027 y se considerará automáticamente prorrogado, a partir de dicha fecha, hasta tanto se firme un nuevo convenio.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

Art. 6º.- Resolución o revisión del convenio.— La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Administración Laboral Competente.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7º.- Facultades de la Dirección de la Empresa.- La contratación de personal, la decisión de los productos a fabricar, los programas, los métodos, los procesos, los medios de producción y la organización del trabajo, son, dentro de la extensión y de las limitaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo y en la Legislación vigente, facultades de la Dirección de la Empresa.

Art. 8º.- La organización del trabajo comprende las siguientes normas:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 5

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.
7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo tendrán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora.
9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

Art. 9º.- En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

Art. 10º.- Procedimiento de implantación o modificación.— El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el desarrollado en el procedimiento de implantación, modificación y formación de procesos en fabricación de la empresa, definido por la Comisión entre los representantes de los trabajadores y la propia empresa.

Art. 11º.- Definiciones.— La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde hasta el índice 100%.
2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices de 100% a 130%.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona de nivel medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 6

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona de nivel medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona a actividad normal efectúa en una hora.
6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona a actividad óptima efectúa en una hora.
7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
8. Tiempo persona normal es el invertido por una persona en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.
9. Trabajo libre es aquel en el que la persona pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que la persona no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera de la persona debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad óptima.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

11. Clasificación profesional. Grupos y Categorías.

La clasificación profesional del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se establece de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y se articula mediante un sistema de Grupos Profesionales, dentro de los cuales se integran las distintas categorías profesionales existentes en la empresa.

La adscripción de las personas trabajadoras a un Grupo Profesional y categoría se realizará atendiendo al contenido general de la prestación laboral, a las funciones efectivamente desempeñadas, así como a los conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de dichas funciones, sin que la denominación del puesto de trabajo tenga carácter excluyente.

11.1.- Grupo Profesional 1

Incluye al personal que desarrolla funciones técnicas, administrativas, de gestión, organización, planificación, supervisión o responsabilidad sobre procesos, equipos, personas o áreas funcionales, con un mayor grado de autonomía, iniciativa y conocimientos técnicos o especializados.

Dentro del Grupo Profesional 1 se encuadran, entre otras, las siguientes categorías existentes en la empresa, de acuerdo con las tablas salariales y el resto del articulado del Convenio:

- Personal Dirección: Director Gerente, Director departamento y Jefe de Departamento.
- Titulado Superior
- Médico
- Jefe de Sección
- Personal Técnico
- Ayudante Técnico





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 7

- Personal administrativo
- Auxiliares administrativos
- Otras categorías de similar contenido funcional que puedan establecerse en el futuro.

Las funciones correspondientes a este Grupo Profesional podrán implicar coordinación, supervisión, análisis, control de procesos, gestión de información, apoyo técnico o responsabilidad sobre medios materiales y/o humanos.

11.2.- Grupo Profesional 2

Incluye al personal que desarrolla funciones propias de los procesos productivos, operativos, de fabricación, logística, conducción de carretillas, montaje, confección, manipulación, control y tareas auxiliares o complementarias de la actividad principal de la empresa, con sujeción a métodos, procesos y tiempos establecidos, así como responsabilidad de medios materiales y/o humanos, en la categoría de Técnicos.

Dentro del Grupo Profesional 2 se integran las siguientes categorías profesionales actualmente existentes:

- Peón primer año
- Peón segundo año
- Especialista
- Oficial de tercera
- Oficial de segunda
- Oficial de primera
- Técnicos
- Ayudantes
- Carretilleros
- Otras categorías de análogo contenido funcional

Las funciones propias de este Grupo se desarrollarán con arreglo a los sistemas de organización del trabajo establecidos, pudiendo requerir destreza manual, atención, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad sobre la calidad del producto y cumplimiento de los estándares de seguridad, producción y/o mantenimiento.

La movilidad funcional dentro de un mismo Grupo Profesional y entre categorías del mismo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 16 del presente Convenio.

La promoción profesional y los cambios de categoría se regirán por lo establecido en el artículo 12 (Ascensos y Promoción Interna) del presente Convenio Colectivo, respetando los criterios de igualdad, mérito, capacidad, formación y experiencia.

Actualización de la clasificación: La clasificación profesional podrá ser objeto de revisión durante la vigencia del Convenio, previa negociación en el seno de la Comisión correspondiente, cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la organización del trabajo, procesos productivos, tecnologías o contenido funcional de los puestos.

Art. 12º.- Ascensos.— Promociones Internas

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 8

2. Las promociones internas se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.
3. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre todas las personas trabajadoras, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
4. Promoción personal para puestos de producción fábrica:
 - a. Nueva incorporación: Peón primer año.
 - b. Peón de segundo año: deberá tener 12 meses acumulados en un periodo de 18 meses desde su primera incorporación.
 - c. Especialista: cuando lleve contratado en la empresa de forma continuada (dos años) o sumando en cuatro años dos de trabajo de forma alterna, adquirirá la categoría de especialista.
 - d. Oficial de 3ª: las personas que estén desempeñando su trabajo en puestos definidos como manuales, promocionarán a oficiales de 3ª a partir de los dos años en el puesto como especialista. La antigüedad de dos años en puestos definidos como manuales, será aquella que resulte de computar 24 meses en un periodo de 30.
 - e. Oficial de 3ª: Las personas que estén desempeñando su puesto de trabajo en el puesto de Zund y Bullmer con la antigüedad de 12 meses en un periodo de 18.
 - f. Para el presente convenio, se considerarán puestos manuales:
 - Puesto de confección: personal sentado en máquina de coser con rendimiento individual.
 - Puesto de montaje manual: personal que de forma manual fabrica diferentes piezas en tejido, PVC y cuero, con rendimiento individual.
 - g. El resto de los puestos para la clasificación profesional, serán puestos máquina.
 - h. La antigüedad en la empresa de 15 años de trabajo efectivo, supondrá una promoción de categoría a oficial de tercera.
 - i. El cambio de categoría siempre será efectivo en nómina con fecha 1 del mes N+1 de la fecha efectiva de la antigüedad en el puesto.
 - j. Esta clasificación se podrá revisar en todo momento, siempre de acuerdo al art.70 de las disposiciones especiales, en su punto 3.
5. Promoción interna del personal de producción: La empresa tiene implantado un sistema de promoción interna llamado Vivero Profesional, con este programa se pretender dar oportunidades al personal de todas las áreas de la empresa y que pueda crecer profesionalmente, asumiendo tareas y actividades identificadas en el puesto de trabajo "Conductor de Línea" con la categoría de Ayudante Técnico, esta promoción tendrá un periodo formativo de dos años como máximo, en función de la categoría que ostente la persona seleccionada.
 - a. La persona alcanzará la categoría de Ayudante Técnico en un plazo máximo de dos años cuando la categoría de la persona seleccionada sea Peón primer año.
 - b. La persona alcanzará la categoría de Ayudante Técnico en un plazo máximo de 18 meses cuando la categoría de la persona seleccionada sea Peón segundo año.
 - c. La persona alcanzará la categoría de Ayudante Técnico en un plazo máximo de 12 meses cuando la categoría de la persona seleccionada sea Especialista.
 - d. La persona alcanzará la categoría de Ayudante Técnico en un plazo máximo de 6 meses cuando la categoría de la persona seleccionada sea Oficial de 3er, de Segunda o de Primera.

Art. 13º.- Movilidad geográfica.— Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, en el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 9

las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente.

Art. 14º.- Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Art. 15º.- Fuerza mayor.— Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 13 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

Art. 16º.- Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.—

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 8.º (Movilidad Funcional) del Acuerdo de Cobertura de Vacíos (BOE de 9 de junio de 1997).

2. Dentro de un mismo Grupo Profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada por cada una de ellas.

3. La movilidad entre diferentes categorías del Grupo Profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:

a) La atribución de funciones superiores a las del Grupo o Categoría Profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otro trabajador en situación de Incapacidad Temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación de la superior Categoría o Grupo, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.

b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse al trabajador por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación el trabajador no mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

Art. 17º.- El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de excedencia, Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

Art. 18º.- Cambios de turno.— En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

1. A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 10

2. Mensualmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.
3. Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
4. En el turno de noche primará la voluntariedad, a falta de esta, el personal necesario para cubrir los puestos de noche, deberán trabajar 4 semanas consecutivas en este turno dentro de un periodo de 12 semanas.
5. Tendrán prioridad en la constitución del turno de noche el personal de más antigüedad en dicho turno, no la antigüedad en la empresa.

Art. 19º.- Calidad Total.- El objetivo fundamental de la Empresa es la competitividad, para lo cual trabajamos inmersos en la filosofía de Calidad Total, cuyos principios fundamentales son:

- El compromiso de la Dirección
- La adhesión de las personas
- La satisfacción del cliente
- La eficiencia económica
- El gobierno de los procesos
- La mejora continua

Por ello, todas las mejoras de productividad que sean obtenidas se incorporarán inmediatamente al proceso productivo, sin que ello represente para el trabajador un mayor esfuerzo físico ni perjuicio económico.

Art. 20º.- Formación: es un objetivo fundamental de la Empresa, y se considera imprescindible para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Ambas partes se comprometen a desarrollar planes de formación que evalúe el tiempo de adaptación y aprendizaje.

Asimismo, se establecerán acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

CAPÍTULO III: INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Art. 21º.- Contratación.—

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

1. Contratación de duración determinada. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores con contrato indefinido, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 11

b) Al trabajador con un contrato de duración determinada eventual se le abonará, al finalizar el mismo por expiración del plazo convenido una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.

2. Nuevas incorporaciones: El personal de nueva incorporación a la empresa, tendrá las siguientes categorías, tanto para la función de personas de mano de obra directa producción, como carretillero:

a) Primer año: Peón 1 (tanto por empresa como ETT).

b) Segundo año: Peón 2

c) Tercer año (con dos años de trabajo efectivo en un periodo de 4 años discontinuos): Especialista

Nota: estos cambios de categoría se regulan en el artículo 12 del presente convenio.

3. Contrato a tiempo parcial. Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinida. El porcentaje máximo de horas complementarias sobre las ordinarias no podrá exceder del 40%. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá superar el límite legal de trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 del artículo 12 del ET.

4. Contrato fijo discontinuo. Para aquellos supuestos en los que se pueda aplicar dicha modalidad, para trabajos que no se repitan en fechas ciertas. Así, conforme a lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que dicha modalidad contractual será especialmente aplicable como medida para fomentar el empleo y fórmula para disminuir la eventualidad en la empresa. Para las condiciones del contrato fijo discontinuo se crearán las condiciones del mismo y su uso a través de la Comisión Negociadora del presente convenio.

5. Contrataciones ETT: El número de personas contratadas a través de ETT por la empresa, así como la duración máxima de contratación por ETT, estará sujeto a lo pactado con los Representantes de los trabajadores en cada momento, teniendo en cuenta la viabilidad de la empresa. La empresa está obligada a la información mensual de estas contrataciones.

6. Indefinidos: Se convertirán en indefinidos los contratos relevos que se realicen acogiendo al actual plan relevo y aquellos planes relevo que pueden surgir en el futuro que sean beneficiosos para ambas partes.

Todos los contratos que pasen a ser indefinidos de las personas trabajadoras, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

6.1.- Antigüedad y tiempo presencial trabajando en Grupo Antolín RyA.

6.2.- Indicadores individuales de calidad, productividad y absentismo.

7. No discriminación en las relaciones laborales. El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del ET, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

De acuerdo con el art. 17 del ET:

1.- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores 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 incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 12

2.- Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3.- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5.- El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

8. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

- a) Seis meses para el personal del Grupo 1
- b) Un mes para el personal del Grupo 2

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona contratada, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo se tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

9. Preaviso de baja voluntaria.

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- a) Un mes para el personal del Grupo 1
- b) Un mes para personal con categoría de Técnico del Grupo 2.
- c) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 22º.- Jornada Laboral. -

La Jornada Laboral será la siguiente:

1. Año 2024/ 2025 / 2026 /2027 :

- 1.776 horas para el personal de jornada continua.
- 1.768 horas de presencia para el personal de jornada partida o discontinua.
- 222 días laborables





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 13

En estas horas de presencia están incluidos tres días anuales de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada continua y cuatro días de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada partida o discontinua.

2. Días de convenio 2024 / 2025 / 2026 / 2027:

- 3 días para el personal de jornada única.
- 4 días para el personal de jornada partida o discontinua.

a) El personal de jornada continua que no complete el año entero de alta en la empresa, le corresponderá un día de libre disposición (día de convenio) a partir de cuatro meses de trabajo continuado, que podrá disfrutar a partir del cuarto mes. En ningún caso se podrán disfrutar más de tres días en el año natural.

b) El personal de jornada partida que no complete el año entero de alta en la empresa, le corresponderá un día de libre disposición (día de convenio) a partir de tres meses de trabajo continuado, que podrá disfrutar a partir del tercer mes. En ningún caso se podrán disfrutar más de cuatro días en el año natural.

c) Los días de convenio se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud del trabajador mediante el documento existente a tal fin, con una antelación mínima de 8 días laborables. La respuesta del jefe inmediato superior se realizará mediante el mismo documento, con una antelación mínima de 4 días laborables excepto cuando estos días se pidan unidos a días de bolsa de horas que la contestación se hará en el plazo según artículo 24. De no haber existido contestación por escrito dentro del plazo establecido se concederá de forma automática.

d) Se deberá disfrutar al menos 1 día de convenio durante el año obligatoriamente, el resto de los días de convenio podrán incorporarse a la bolsa de horas.

3. Solicitud de días de convenio:

- a. Se podrá hacer vía portal del empleado, si este tiene acceso.
- b. Con el documento oficial para solicitar días de convenio y bolsa de horas, así como cualquier otro permiso, el cual consta de 4 copias:
 - Copia blanca: Para el trabajador, copia que le entregará debidamente cumplimentada su responsable jerárquico. Firmada con la aceptación o no aceptación de lo solicitado.
 - Copia Amarilla: Para Recursos Humanos
 - Copia verde: Para el Comité de Empresa
 - Copia Rosa: Para Departamento Emisor. En el caso de rechazar el día de convenio, esta copia deberá entregarse a RRHH.

Proceso: Este documento se solicitará al Servicio de Controladores, se rellenará en el momento y se deja en garita, el documento será sellado en el momento de la entrega. Los controladores se lo entregan a RRHH, quien después de verificar que los días solicitados por el trabajador los tienen generados, será entregado al responsable jerárquico las 4 copias, quien aceptará o no el disfrute entregando la copia blanca al trabajador y la amarilla y verde a RRHH.

4. Calendario laboral: Vacaciones - ajuste de calendario

En el calendario se marcarán orientativamente cuatro semanas dentro del periodo vacacional de verano y las vacaciones definitivas de navidad.

a) Cuando después de fijar las vacaciones queden pendientes días de trabajo, estos se fijarán en calendario como "Ajuste de calendario" que a efecto de remuneración serán tratados igual que los días





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 14

festivos para el personal de la empresa. En el caso de estar en situación de IT, este día se podrá disfrutar si la persona se incorpora en el año natural, si la incorporación del periodo de IT supera el año natural, estos días caducarán, por ser disfrute de días durante año natural.

b) El periodo de devengo para disfrutar las vacaciones completas durante el año natural comprende del 1 de agosto del año N-1 hasta el 31 de julio del año en curso, este disfrute se tiene en cuenta para el personal indefinido.

c) El calendario laboral se acordará a finales del año en curso o en los dos primeros meses del año, una vez se conozcan las fiestas legalmente establecidas por el Gobierno Central y por el Gobierno de la Comunidad Autónoma, y el calendario de nuestros clientes. Se indicará el periodo vacacional que orientativamente podrá estar dentro de las dos últimas semanas de julio y la primera de septiembre, ambas incluidas.

d) Confirmación definitiva de las vacaciones: se hará en cada línea en el momento que conozcamos el calendario laboral de nuestros clientes, publicando las vacaciones de todos los trabajadores con dos meses de antelación, como máximo el 16 de mayo de cada año o según lo acordado en la negociación de calendario, y garantizando tres semanas continuadas dentro del periodo vacacional que va desde las dos últimas de julio hasta la primera de septiembre incluidas. De no comunicar al que la tuviera generada la cuarta semana en tiempo y forma, los cinco días pasaran automáticamente a bolsa de horas individual.

e) La comunicación a los trabajadores tendrá que ser siempre con dos meses de antelación.

f) El disfrute de las vacaciones para el personal que ha estado en situación de IT o de cualquier otra situación de baja en la empresa (maternidad, paternidad, riesgo por embarazo), inmediatamente después del alta y disfrutarán los días pendientes antes de su incorporación al trabajo.

5. Horarios. -

a) Personal de jornada continua:

De lunes a viernes:

Personal a turnos:

De 06:00 horas a 14:00 horas

De 14:00 horas a 22:00 horas

De Domingo a jueves:

Personal turno de noche:

De 22:00 horas a 06:00 horas

Cuando excepcionalmente previa negociación con el Comité de Empresa, existan trabajadores que tengan jornada nocturna de lunes a viernes, el día 6 de enero será día no laborable.

b) Personal de jornada partida:

De lunes a jueves: De 08:00 horas a 13:30 horas y de 15:15 horas a 18:00 horas. Con Flexibilidad de:

Entrada entre 07:30 y 09:00.

Parada para comer tiempo máximo 01:45 máximo y mínimo de 00:30. Horario de parada entre las 13:15 y las 15:45.

Salida mínima 17:30, máximo a las 19:00.

Viernes y Días laborables víspera de fiesta o vacaciones: De 08:00 horas a 15:00 horas, con flexibilidad de:

Entrada entre 07:30 – 09:00.

Salida entre 14:30 – 16:00. (sin comida).





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 15

Horario de Verano de jornada intensiva irá del 1 de junio al 30 de septiembre, este periodo se negociará cada año con el calendario laboral de la empresa. El horario será:

De lunes a viernes: De 07:00 horas a 15:00 horas. Con flexibilidad de una hora de entrada y salida (sin comida).

NOTA: Se recuerda la obligatoriedad de fichar en todas las franjas horarias, siendo necesario la autorización de la línea jerárquica para la realización de un horario diferente al pactado en este convenio.

Art. 23º.- Flexibilidad Laboral. - La flexibilidad laboral para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 será la siguiente:

1. Días de flexibilidad anuales: 10 días para trabajar en turno de mañana o noche y 10 días para descansar en todos los turnos.

Nota: quién por jornada reducida o cualquier otra causa tuviera turno fijo de mañana, tarde o noche, la flexibilidad se le aplicará en su turno y no se le podrá aplicar dos semanas seguidas. (Se podrá aplicar de forma consecutiva, siempre que sea aceptado por el trabajador).

2. Plazos de preaviso:

a) El preaviso para trabajar será de dos días, jueves antes de las 12:00 horas para el turno de mañana y para el turno de noche el miércoles antes de las 23:30, y si fuera posible el plazo sería de mayor antelación, dicho preaviso será comunicado a través de la línea jerárquica.

b) El preaviso para descansar será de dos días (ej. De miércoles a viernes). La flexibilidad para descansar se aplicará en días inmediatamente anterior o posterior a fines de semana, festivos y vacaciones; Salvo causas de fuerza mayor.

c) En el caso de fuerza mayor el preaviso tanto para trabajar como para descansar será de 1 día (ej: De jueves a viernes)

3. Cuando se aplique flexibilidad para descansar no se descontará ningún plus (plus de noche, plus de prensas)

4. Remuneración: Un día de trabajo equivale a un día de descanso y el cobro de 70,00 €, que se cobrarán en la nómina correspondiente, teniendo en cuenta los plazos de cierre de datos para la nómina. En el caso de fuerza mayor la valoración será de horas extraordinarias y el compromiso de venir todos los empleados. En el caso de la flexibilidad nocturna el cobro será 90,00 €.

En caso de circunstancias distintas a las anteriores se aplicará voluntariedad para realizarse y remuneración de horas extraordinarias, bien en pago, bien en tiempo de disfrute, decidiendo esto último cada empleado de acuerdo con su responsable inmediato.

5. Cuando el saldo de la flexibilidad descansada al finalizar el año sea negativo y mayor o igual a dos:

a) Por cada día trabajado por flexibilidad, se podrá elegir por el trabajador la recuperación de dos días del año anterior sin retribución o según tratamiento reflejado en el punto anterior.

b) Cuando se realicen horas de ampliación de jornada, y sirva para recuperar días de flexibilidad, por cada hora de ampliación de jornada, se recuperarán dos horas de flexibilidad descansada, previo acuerdo empresa trabajador.

6. Plazo de aplicación: El plazo para aplicar la flexibilidad finaliza el 31 de diciembre de cada año.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 16

7. Plazo de recuperación: El plazo para recuperar y descansar la flexibilidad es el siguiente:

- a) Flexibilidad pendiente año 2024: plazo de cierre 31/12/25.
- b) Flexibilidad pendiente año 2025: plazo de cierre 31/12/26.
- c) Flexibilidad pendiente año 2026: plazo de cierre 31/12/27.
- d) Flexibilidad pendiente año 2027: plazo de cierre 31/12/28.

• Flexibilidad para descansar:

Al finalizar el año los 4 primeros días pendientes de disfrutar por flexibilidad, pasarán con fecha 1 de enero a la bolsa de horas del trabajador.

El resto de días disponibles para la empresa se incorporarán con fecha 1 de enero a flexibilidad para descansar del año anterior durante los plazos establecidos; si llegada la fecha de plazo de cierre quedasen días pendientes de descansar por causas ajenas al trabajador, se pagarán como horas extras o su valoración en descanso incorporándose a la bolsa de horas.

8. En el caso de que no se haya podido disfrutar o recuperar la flexibilidad pendiente llegado el plazo de cierre, por causas de I.T. o E.P., se deberá recuperar / disfrutar en el mismo plazo a la situación de I.T. o E.P., los días que se hubieran aplicado de flexibilidad durante el periodo de baja, en un plazo máximo de seis meses.

9. Si llegado el 30 de abril del 2028 se debieran a los trabajadores de RyA más de 125 días para descansar del presente convenio, es decir, concepto flexibilidad para descansar de año anterior, se volvería automáticamente a 8 días de flexibilidad solo de mañana.

10. Excepciones: Los días de permiso (por cualquiera de los motivos previstos) prevalecerán ante la aplicación de flexibilidad, tanto para trabajar como para descansar, así como las causas que el trabajador pueda justificar tales como bodas, comuniones de familiares o determinadas situaciones específicas a negociar con la empresa.

11. Cuando excepcionalmente previa negociación con el Comité de Empresa, existan personas trabajadoras que tengan jornada nocturna de lunes a viernes, no se le podrá aplicar flexibilidad salvo consentimiento del trabajador.

12. Aplicaciones máximas para trabajar: Ocho horas de trabajo en sábado y para el turno de noche ocho horas de trabajo en viernes con carácter quincenal, pero en ningún caso entre dos días festivos o cuando el lunes siguiente sea festivo o periodo vacacional.

13. Personal: La flexibilidad se aplicará a todo el personal de la Empresa independientemente del contrato que tenga cada trabajador.

14. Seguimiento: El seguimiento se hará de forma individualizada.

Cada empleado podrá solicitar el seguimiento de su flexibilidad en cualquier momento a través de la línea jerárquica (La contestación será dentro de los 2 días siguientes a la petición). La actualización de la flexibilidad se realizará en la semana siguiente a la aplicación de la flexibilidad, tanto en días de trabajo como en días de descanso.

15. Se constituirá una Comisión de Funcionamiento, que se reunirá para verificar la correcta aplicación de la flexibilidad pactada en convenio.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 17

16. La flexibilidad se liquidará a la finalización del contrato.

Art. 24º.- Bolsa de Horas.— Cada trabajador tendrá una Bolsa de Horas Individual, donde podrá acumular días para descansar a través de:

1. Flexibilidad acumulada pendiente de disfrutar del año anterior, perteneciente al trabajador.
2. Días de vacaciones no fijadas en calendario.
3. Días de vacaciones no disfrutadas por causas ajenas al trabajador del año anterior(Excepto baja por enfermedad/accidente laboral).
4. Horas trabajadas (ordinarias y extras) y valoradas en descanso. Estas horas deberán estar firmadas por el responsable correspondiente y supervisadas y aprobadas por Recursos Humanos y Dirección.
5. Acumulación Días: Durante los primeros días del año, la empresa revisará los saldos de los conceptos indicados en el presente artículo, y se trasladarán automáticamente a la bolsa del trabajador.
6. La empresa deberá entregar a petición personal la situación de su bolsa en el plazo de una semana.
7. Uso de la bolsa de horas: Para usar la bolsa de horas se procederá por escrito utilizando el documento creado para tal fin, de la siguiente forma:
 - a) Petición de uno a dos días laborales seguidos, según procedimiento días de convenio.
 - b) Petición de tres a siete días laborales seguidos, se solicitarán con un mes de antelación y se contestará con 18 días de antelación.
 - c) Petición de más de siete días laborales, se solicitarán con dos meses de antelación y se contestará con un mes de antelación.
 - d) De no existir contestación por escrito dentro del plazo establecido se concederá de forma automática.
 - e) Ambas partes se comprometen a que los plazos se mejoren según disponibilidad.
8. Al comienzo del año, se procederá a liquidar en la nómina de enero las siguientes retribuciones:
 - a) Vacaciones sin disfrutar: se retribuirán la prima de producción correspondiente, así como la nocturnidad si la tuviera devengada.
 - b) Flexibilidad no procede liquidación alguna.
 - c) Días de convenio no procede liquidación alguna.

Por tanto todos los días que aparezcan en la bolsa de horas, que aparecerán como Bolsa de horas en su contador, se disfrutarán como días normales sin ningún complemento.

9. En el caso de que el trabajador acumule más de 20 días de bolsa de horas, la empresa podrá utilizar los días que sobrepase dicho saldo, avisando con los plazos del uso de la bolsa de horas.

10. El uso de la bolsa de horas es exclusivo del trabajador y en caso de fuerza mayor solamente con acuerdo del mismo se podrá usar en casos de ERTE, previo informe a los Representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IV: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - EXCEDENCIAS

Art. 25º.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.—

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores:





1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 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 16 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 periodos 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.





A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 periodos, 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 términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.

6. 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 a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. 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. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Art. 26º.- Excedencia voluntaria.— La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 20

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Según Art. 46 del RD 2/2015, en su apartado 2 "El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia". Asimismo, según apartado 5, el trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a solicitar anualmente, una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo de dos semanas como mínimo y un mes como máximo, con un preaviso de 15 días. Se descontará en la liquidación los días de vacaciones no devengados del periodo disfrutado por esta excedencia.

Art. 27º.- Excedencia sindical.— Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 28º.- Excedencia por cuidado de familiares.— En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores:

Los trabajadores 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona 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 la empresa, 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

CAPÍTULO V: PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 29º.- Obligaciones.- Los justificantes referentes al artículo 30 deberán ser entregados en los dos días laborables siguientes al disfrute de los mencionados permisos.

Art. 30º.- Derechos: El trabajador, previo aviso y justificación (está deberá entregarse dentro de las siguientes 48 horas siguientes, se podrá entregar vía email: rrhhservicios.rya@antolin.com y posteriormente entregar el original), podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por las siguientes circunstancias:

1. Matrimonio o constitución de pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro público, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, u orientación sexual de las personas integrantes.

- Quince días naturales retribuidos.
Justificante: Libro de familia, certificado del juzgado, justificante de censo de parejas de hecho

2. Boda:

- Boda de padres, hijos, hermanos y cuñados un día natural retribuido.
- En el supuesto de que el permiso para padres o hijos sea en sábado o festivo se podrá disfrutar un día natural retribuido antes.
- En el supuesto de boda de hermanos y/o cuñados fuera de la Comunidad Autónoma se disfrutará un día natural retribuido antes.

NO SON ACUMULABLES los días de permiso antes mencionados para una misma boda.

Justificante: Documento que acredite el hecho y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.

3. Cambio de domicilio:

- Un día laborable.
Justificante: Certificado de empadronamiento o Documento que acredite el hecho.

4. Fallecimiento:

- a) Cónyuge, pareja de hecho (legalmente registrada) e hijos cinco días laborables retribuidos.
- b) Padres, suegros y hermanos tres días laborables. En caso de desplazamiento un día natural más retribuido.
- c) Abuelos, abuelos políticos, nietos, hijos políticos, cuñados y sobrinos dos días naturales retribuidos que podrán extenderse a cuatro días naturales retribuidos en caso de desplazamiento.
- d) Tíos, tíos políticos (del trabajador y no tíos políticos por razón del cónyuge) o persona que conviva en el hogar familiar un día natural retribuido, y un día natural más sin retribuir en caso de desplazamiento.

- Se empezará a contar el día del evento, excepto si se hubieren trabajado las 8 horas completas de trabajo, se comenzará a contar desde el día siguiente.

Justificante: Esquela o certificado del fallecimiento indicando el grado de parentesco.





(*) Cuñados: hermanos del cónyuge de la persona trabajadora y cónyuge de los hermanos de la persona trabajadora

5. Accidente, Enfermedad grave u Hospitalización:

- Cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos, hijos políticos, nietos, suegros, cuñado*, y abuelos del cónyuge, se incluye también a las personas que convivan en el mismo domicilio y que requieran el cuidado efectivo de aquella, cinco días laborables retribuidos. El permiso de los días podrá ser alterno durante el período de hospitalización siempre y cuando continúe hospitalizado el paciente.
- En el caso de que la persona que genera el permiso consiguiera el alta antes de poder usar los 5 días y esta precise reposo domiciliario, con intervención quirúrgica, (debidamente justificado), se podrán usar hasta el máximo de los 5 días.

5.1.- Este permiso se podrá volver a utilizar para los cónyuges, parejas de hecho, hijos, padres y suegros en las siguientes situaciones:

- a) Cinco días laborables, una vez que hayan pasado 30 días naturales desde el último día utilizado del primer permiso y si el paciente sigue hospitalizado.
- b) Dos últimos laborables días una vez que hayan pasado 15 días naturales desde el último día utilizado del segundo permiso y si el paciente sigue hospitalizado.

Es decir, para una misma hospitalización de un mismo familiar el máximo será de 12 días laborables, en el periodo de un año natural (de enero a diciembre).

5.2.- No será válido este permiso en los casos de maternidad para los familiares antes mencionados, excepto cuando el parto se realice mediante intervención quirúrgica (cesárea) que se aplicará el permiso antes mencionado.

5.3.- Estos permisos podrán volverse a utilizar por una nueva hospitalización del mismo familiar pasados 30 días.

5.4.- En el caso de que finalmente la hospitalización sea de uno o dos días, se ampliará con dos días retribuidos en caso de desplazamiento (mínimo 100Km).

Justificante para todo este punto: Documento que acredite que el paciente está hospitalizado y el grado de parentesco que tiene con el trabajador. En el caso de utilizar reposo domiciliario, deberá acreditarse debidamente con plazos.

(*) Cuñados: hermanos del cónyuge de la persona trabajadora y cónyuge de los hermanos de la persona trabajadora

6. Intervención quirúrgica:

- Cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos y suegros un día natural retribuido o dos días naturales retribuidos en el caso de desplazamiento. En el caso de disfrutar más días serán sin retribuir.

Este permiso solamente se podrá disfrutar *el día de la intervención quirúrgica*.

Justificante: Documento que acredite que el paciente ha sido intervenido quirúrgicamente y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 23

7. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- Cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos, hijos políticos, nietos, suegros, cuñado*, y abuelos del cónyuge, se incluye también a las personas que convivan en el mismo domicilio y que requieran el cuidado efectivo de aquella hasta cinco días naturales o laborables retribuidos. Este permiso se utilizará el día de la intervención quirúrgica y de forma consecutiva o alterna en función de los días que indique el justificante del reposo domiciliario. El justificante deberá tener plazos, o en caso contrario, se computarán como días naturales consecutivos a la fecha de la intervención.

Justificante: Documento que acredite que el paciente ha sido intervenido quirúrgicamente, el cual deberá especificar la necesidad de "reposo domiciliario y plazo del mismo" así como el grado de parentesco que tiene con el trabajador.

8. Deberes públicos:

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del nº 3 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Justificante: Documento que acredite que es necesaria la presencia del trabajador.

9. Lactancia:

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.
- La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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 que la persona trabajadora decida acumular los días y siempre cumpliendo con los criterios de los apartados anteriores, los días de lactancia a disfrutar serán 15 días naturales desde la fecha del alta de la maternidad / paternidad. Siempre y cuando la trabajadora siga de alta en la empresa hasta que el lactante cumpla los 9 meses.

10. Consultas médicas:

10.1.- Médico de familia total 12 horas anuales:

- La persona trabajadora tendrá derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir al médico de cabecera de la Seguridad Social o consultas particulares del trabajador o de sus familiares de 1º grado de consanguinidad (cónyuge, padres e hijos). Con un máximo de 4 horas al día.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 24

- Cuando la persona trabajadora se ponga enferma y una vez empezada la jornada, siempre que justifique la asistencia a urgencias, se le descontarán las horas que se ausentó, de este permiso, sin límite diario y sin sobrepasar las 12 horas anuales.
- Dentro de este permiso se incluirán analíticas.

Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia del trabajador y/o de los familiares a la consulta médica.

10.2.- Médico Especialista:

- El trabajador tendrá derecho a todas las horas necesarias retribuidas para que el trabajador acuda al médico especialista de la Seguridad Social o al médico especialista de la Mutua con la que la Empresa tenga concertada la gestión, incluidos las asistencias a consultas médicas por transición de género con un máximo de cuatro horas cada día, se podrá presentar el documento justificativo en el caso de que se pueda gestionar en los Servicios Médicos de la Empresa, y/o el documento justificativo de la referida consulta médica.
- Se podrán incluir en este apartado las pruebas médicas con justificante de especialidad por un máximo de 4 horas, siempre justificando el horario.
- La salida al médico especialista se comenzará a computar 1 hora antes de la cita y una hora después de haber terminado.
- En el caso del trabajador nocturno podrá hacer uso de las cuatro horas siempre que justifique la consulta en el horario de mañana.

Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia del trabajador a la consulta médica, con fecha y hora de asistencia.

10.3.- La trabajadora tendrá derecho al 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.

Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia con fecha y hora a los eventos indicados.

11. Permiso por urgencias de fuerza mayor

- Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, por CAUSAS DE FUERZA MAYOR, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares: padres, padres políticos, cónyuge, hijos y hermanos o personas convivientes, en caso de enfermedad grave o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Este permiso podrá utilizarse POR HORAS, hasta SUMAR UN TOTAL de 32 horas anuales.

Justificante: Documento que acredite la situación de fuerza mayor: (fuerza mayor es la Circunstancia que, por no poder ser prevista o evitada, imposibilita absolutamente para el cumplimiento de una obligación), y las horas a justificar y documento que acredite el parentesco familiar y las personas convivientes.

12. Permiso parental de ocho semanas (NO RETRIBUIDO)

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.





- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
- En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

"Es un PERMISO NO RETRIBUIDO, en el cual la Empresa cotiza por el SMI"

13. Conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 3/2007 de 22 de marzo y RDL 16/2019 de 1 de marzo):

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- b) En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, los trabajadores, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.
- c) Lo regulado en el presente artículo, puntos 4-a, 4-b, 5 y 6 se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Para acceder a tales permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deberán acreditar una antigüedad mínima de un año.

- d) En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 5, 6, 7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores:

Apartado 5:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Apartado 6:

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 26

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 de edad 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Apartado 7:

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas, primeramente con la representación legal de los trabajadores y sin acuerdo se acudirá a 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

Apartado 8:

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 27

sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Justificante: la acreditación de los colectivos que generen derechos de conciliación, necesitarán acreditar dicha circunstancia por los servicios sociales oficiales (ayuntamientos, comunidades autónomas)

CAPÍTULO VI: PÓLIZA DE SEGUROS

Art. 31º.- Todos los empleados de Grupo Antolin-Rya S.A. tendrán una póliza de seguros a su favor de la siguiente forma:

En caso de fallecimiento, invalidez permanente en sus grados de absoluta, gran invalidez, invalidez permanente parcial (pérdida de órganos), derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de 12.020,24 €. Para el caso de fallecimiento, los trabajadores podrán designar el beneficiario de dicha indemnización y en su defecto será el que le corresponda legalmente.

Art. 32º.- Fallecimiento del trabajador.— En caso de fallecimiento de un trabajador, hombre o mujer, la empresa abonará a su cónyuge, hijos o familiares a su cargo, el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto a los solteros con familiares a su cargo.

CAPÍTULO VII: RETRIBUCIONES.

Art. 33º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.— El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

Art. 34º.- Aumento salarial tablas:

34.1.- Aumento salarial MOD:

Año 2024:

- Salario tablas: 10,5% (base y asociados de tabla de convenio).
- Resto de conceptos de convenio para MOD y carretilleros: 5%

Año 2025:

- Salario tablas: 2,00% (base y asociados de tabla de convenio).
- Resto de conceptos: 1%.

Año 2026:

- Salario Tablas: 2,00% (base y asociados de tabla de convenio)
- Resto de conceptos 1%.

Año 2027:

- Salario tablas: 2,5% (base y asociados de tabla de convenio).
- Resto conceptos: 1%





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 28

34.2.- Aumento salarial MOI:

Año 2024:

- Salario tablas: 10,5% (base y asociados de tabla de convenio).
- Incremento no consolidable del 5% en Retribución voluntaria y Complemento puesto de trabajo, pagándose la diferencia del 5% de ambos conceptos en dos fases. (Agosto y diciembre)

Año 2025:

- Salario tablas: 2,00% (base y asociados de tabla de convenio).
- Resto de conceptos: 1%, sobre importes de 2023.

Año 2026:

- Salario Tablas: 2,00% (base y asociados de tabla de convenio)
- Resto de conceptos 1%.

Año 2027:

- Salario tablas: 2,5% (base y asociados de tabla de convenio).

34.3.- Clausula de revisión: En el caso de que la suma de los IPC'S DEL 2024 + 2025 + 2026 + 2027, supere el 15%, se incrementarán todos los conceptos de tabla (salario base y asociados) un 2% a 01/01/2027.

Art. 35º.- Conceptos salariales

- Salario Base: Según tablas, por categoría profesional.
- Antigüedad: El 4 % del salario base para cada quinquenio. (según acuerdo 28/06/2007 no se genera antigüedad a partir del mismo).
- Retribución complementaria: El 15 % del salario base más la antigüedad ((Salario Base + antigüedad) x 15 %).
- Retribución voluntaria: En función de la categoría y/o Ad personam.
- Beneficios: El 10 % del salario base más la antigüedad ((Salario base + antigüedad) x 10 %).
- Prima de Producción: Importe en función de los tiempos oficiales.
- Plus nocturno: El 28 % del salario día.
- Complemento de Puesto de trabajo: En función de la categoría y/o Ad personam.
- Complemento de Empresa: En función de la categoría, en este convenio lo perciben personal de producción y carretilleros.

Art. 36º.- Pagas extraordinarias

Hay dos pagas extraordinarias:

1. Paga Extraordinaria de Verano, se paga la última semana de junio, y se devenga desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso.
2. Paga Extraordinaria de Navidad, se paga el 15 de diciembre, y se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extraordinarias son de 30 días de salario cada una o la parte proporcional al tiempo trabajado.

3. Repercusión de la Incapacidad Temporal (I.T.) en las pagas extraordinarias: Los primeros 15 días naturales de I.T. no se tienen en cuenta para el cálculo del nº de días de las pagas extraordinarias, a partir del día 16 de ausencia por I.T. se abonará la parte proporcional del nº de días de las pagas extraordinarias en función del tiempo trabajado.

El periodo para el cálculo de la repercusión de la I.T. es el siguiente:

- Para la paga de Verano del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 29

- Para la paga de Navidad del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.
- 4. Los conceptos que se incluyen en las pagas extraordinarias son:
 - Salario base
 - Antigüedad
 - Retribución voluntaria
 - Complemento empresa
 - Beneficios
 - Retribución complementaria
 - Complemento puesto de trabajo
 - Plus nocturno en extra
- 5. Prima Extra de producción: este concepto se incluye en las pagas extraordinarias de verano y navidad, y se devenga de la siguiente forma:
 - Paga extra de verano: la prima extra de producción se devenga del 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga extraordinaria de navidad: la prima extra de producción se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre.
 - El Importe de cada paga el reflejado en tablas.

Se retribuirá teniendo en cuenta el tiempo trabajado y el absentismo de acuerdo al pago en las pagas extraordinarias indicado en el punto anterior.

Art. 37º.- Pagas de Marzo y Septiembre.

1. Paga de Marzo: Se pagará el 15 de marzo a todo el personal de Grupo Antolin RyA, en concepto de paga plus de convenio. Se devenga desde el 1 de marzo del año anterior al 28-29 de febrero año en curso.
 - a) Año 2024: 1.250,00 €
 - b) Año 2025: 1.300,00 €
 - c) Año 2026: 1.350,00 €
 - d) Año 2027: 1.400,00 €
2. Paga de Septiembre: Se pagará el 15 de septiembre a todo el personal de Grupo Antolin RyA, en concepto de paga plus de convenio. Se devenga desde el 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de Agosto del año en curso.
 - a) Año 2024: 1.250,00 €
 - b) Año 2025: 1.300,00 €
 - c) Año 2026: 1.350,00 €
 - d) Año 2027: 1.400,00 €
3. Repercusión de la Incapacidad Temporal (I.T.) en estas pagas: Los primeros 15 días de I.T. no se tienen en cuenta para el cálculo del nº de días, a partir del día 16 de ausencia por I.T. se abonará la parte proporcional del nº de días de la paga de marzo y septiembre en función del tiempo trabajado y devengado de cada paga.

El periodo para el cálculo de la repercusión de la I.T. es el siguiente:

 - a) Para la paga de Marzo del 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año en curso.
 - b) Para la paga de Septiembre del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 30

Art. 38º.- Nocturnidad:

1. Se abonará al 28% del salario día semanalmente de la siguiente forma:

- Si se trabaja 1 día se paga 1 día
- Si se trabajan 2 días se pagan 2 días
- Si se trabajan 3 días se pagan 5 días
- Si se trabajan 4,5,6,7 días se pagan 7 días

2. Flexibilidad trabajada turno de noche: 90,00 €

3. Durante los periodos vacacionales el personal que lleve trabajando un año continuado, se le abonará el plus nocturno de los días de vacaciones, al resto se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado de noche.

4. En las pagas extraordinarias de junio y diciembre, se abonará la parte proporcional trabajada de noche en cada caso durante el año.

Art. 39º.- Retribución complementaria y otros complementos.

39.1.- Retribución complementaria.

1. A todos los trabajadores asignados en los puestos y modelos identificados (documento público), para el pago de este plus, se les abonará en el concepto salarial retribución complementaria, un 15% del salario base más la antigüedad, en función del nº de días de trabajo durante la semana, según la siguiente escala:

- Si se trabaja 1 día se paga 1 día
- Si se trabajan 2 días se pagan 2 días
- Si se trabajan 3 días se pagan 5 días
- Si se trabajan 4, 5, 6, 7 días se pagan 7 días.

2. Para el pago de la retribución complementaria no se tienen en cuenta el disfrute de los días de convenio, días festivos o días de flexibilidad que haya durante la semana.

3. Periodos de vacaciones: se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado, calculándose igual que las pagas extras.

4. Para las personas que hayan trabajado en dicha sección menos de 3 meses durante el año no cobrarán dicho complemento salarial en el periodo de vacaciones.

5. En las pagas extraordinarias de junio y diciembre, se abonará la parte proporcional trabajada durante el año, siempre que el periodo trabajado sea superior a tres meses.

6. Este complemento es revisable en función de las condiciones ambientales de los puestos de trabajo.

39.2.- Plus horario diario:

1. Cuando por motivos de producción se adelante el horario de entrada en una hora como máximo, de forma voluntaria, es decir la jornada será de 5:00 a 13:00, se retribuirá el "plus horario" que se aplicará de acuerdo a la siguiente tabla:

- Si se trabaja 1 día se paga 1 día
- Si se trabajan 2 días se pagan 2 días





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 31

- Si se trabajan 3 días se pagan 5 días
- Si se trabajan 4, 5, 6, 7 días se pagan 7 días.

2. Los importes de este concepto son:

- a. Año 2024: 3,40 €
- b. Año 2025: 3,47 €
- c. Año 2026: 3,54 €
- d. Año 2027: 3,63 €

39.3.- Plus horario sábado:

1. Cuando por motivos de producción se adelante el horario de entrada en una hora como máximo en sábado, de forma voluntaria, es decir la jornada será de 5:00 a 13:00, se retribuirá el "plus horario sábado".

2. Los importes de este concepto son:

- a. Año 2024 - 2027: 10,00 €

Art. 40º.- Horas de formación y/o reunión

La remuneración de las horas de formación y/o reunión será de la siguiente forma:

- Horas de formación dentro de la jornada habitual de trabajo se cobrará el salario habitual.
- Horas de formación fuera de la jornada habitual de trabajo de lunes a viernes que sean remuneradas, de acuerdo con el procedimiento en vigor se remunerará a 9,00€ la hora.
- Horas de formación en sábado: las horas de formación realizadas en sábado serán remuneradas a 13,00 €.
- Cuando la formación sea fuera de jornada independientemente del día de la semana con el objetivo de generar empleo y cualificación de confección, montaje u otro puesto para su adiestramiento en la función, su remuneración será de 9,00 €.

Existirá el compromiso por parte de la empresa, de intentar que la mayor parte de las horas de formación sean impartidas dentro de la jornada de trabajo.

Art. 41º.- Horas extraordinarias (retribución).— Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por ciento, sobre salario base, beneficios, antigüedad y retribución voluntaria, salvo pacto en contrario.

Fórmula: $(\text{salario base día} \times 425 + \text{beneficio día} \times 425 + \text{antigüedad día} \times 425 + \text{retribución voluntaria día} \times 425) / 1776 \text{ horas} = \text{resultado precio hora} \times 1,75 = \text{resultado hora extra}$

Nota: El complemento de empresa también se suma en el cómputo para el cálculo de las horas extras.

Art. 42º.- Incentivos a la producción - Incentivos Conducción Carretillas – Incentivos para la calidad.

- Incentivos a la producción:

1. Los trabajadores que cobran prima de producción por la realización de su trabajo habitual cobrarán la media de la prima de producción de las cuatro últimas semanas en las siguientes circunstancias:

- Cambio a un puesto de trabajo no sujeto a rendimiento
- Cambios de organización y del proceso de fabricación cuando no estén reflejados en los tiempos por ser circunstanciales
- Cesiones
- Paros por falta de material y falta de programa.
- Paros *por avería*





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 32

- Formación: Aplicación de la norma vigente
- Prototipos y/o lanzamiento de una nueva actividad

Los acuerdos del pago de la formación en la prima de formación se publican en el anexo I del presente convenio, actualizándose en caso modificaciones.

2. Los tiempos establecidos como definitivos solo podrán ser modificados por cambios sustanciales en el proceso.

La documentación de los métodos y tiempos estará visible en cada puesto de trabajo.

3. El personal que trabaje en puestos designados previamente, podrán fichar con su ropa personal, ya que pueden disponer de 10 minutos para ducharse al final de la jornada, siempre y cuando tengan realizado su trabajo.

4. Incentivo Producción nuevas incorporaciones personal procesos de fabricación- producción:

a) Primer año de contratación, el importe se divide entre 425 días, en el concepto Complemento Empresa:

- Año 2024-2027: 435,00 €. Complemento Empresa día: 1,02 €

b) Segundo año de contratación, el importe se divide entre 425 días, en concepto Complemento empresa:

- Año 2024-2027: 1.713 €. Complemento empresa: 4,03 día €.

c) Tercer año de contratación, el importe se divide entre 425 días, en concepto Complemento empresa:

- Año 2024: 2.070 €. Complemento empresa: 4,87 día €.

d) Cuarto año de contratación, el importe será en de la prima de producción:

- Año 2024 importe día: 13,86 €. Actividad 130%.
- Año 2025 importe día: 14,00 €. Actividad 130%.
- Año 2026 importe día: 14,14 €. Actividad 130%.
- Año 2027 importe día: 14,28 €. Actividad 130%.

5. La prima de producción en los días de ajuste, se cobrará el 130%.

6. La prima de producción en el periodo vacacional se aplicará la siguiente fórmula:

a) Esta prima se calculará dentro del año natural

b) Para los días de vacaciones de verano la fórmula será la siguiente:

- Se tendrá en cuenta los días laborales del periodo desde el 1 de enero hasta el mes N-2 anterior al disfrute de las vacaciones, teniendo en cuenta si no se superan los 15 días laborables anuales por absentismo. (IT, maternidad, permisos y huelga).

- Se tendrá en cuenta las primas pagadas del periodo desde febrero hasta el mes inmediatamente anterior al disfrute de las vacaciones.

- Incentivos conducción de carretillas:

1. Incentivo Conducción Carretillas nuevas incorporaciones:

a. Primer año de contratación: el importe se divide entre 425 días, en el concepto Complemento empresa:

- Año 2024-2027: 602 € año. 1,42 € día.

b. Segundo año de contratación: el importe se divide entre 14 pagas, en el concepto Complemento empresa:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 33

- Año 2024-2027: 1.904 € año. 4,48 € día.

c. Tercer año de contratación: el importe se divide entre 14 pagas, en el concepto Complemento empresa:

- Año 2024-2027: 2.324 € año. 5,47 € día

d. Cuarto año de contratación: Con más de 4 años de antigüedad en el puesto, se aplicará la actualización de tablas.

- Año 2024: 4.403,00 € año. 10,36 € día
- Año 2025: 4.447,03 € año. 10,46 € día
- Año 2026: 4.491,50 € año. 10,57 € día
- Año 2027: 4.536,42 € año. 10,67 € día

- Incentivos consecución Objetivos calidad (Prima de Calidad):

1. *El objetivo del Incentivo de calidad, es la de premiar el día a día de trabajo con calidad en aquellos puestos manuales que demuestren en la fabricación la calidad exigida por nuestros clientes y garantizar como principio fundamental y objetivo de la empresa "la satisfacción del cliente".*

2. Este Incentivo para la calidad se retribuye a oficiales de 3era y de 2ª de los puestos de confección y montaje manual. Este colectivo se valoró por primera vez en enero 2021 con los resultados del 2020.

3. Incentivo para la calidad para los puestos de control final cuya incidencia directa sea en clientes externo (ejemplo: control final en confección, control final en soldadura). Para cobrar esta prima se deberá tener una antigüedad en el puesto de 1 año y desempeñar la función de forma titular. Este colectivo se valoró por primera vez en enero 2022 con los resultados de 2021.

4. Se cobrará la parte proporcional a los días efectivamente trabajados, es decir, de alta en la empresa, en el periodo anual, proporcional a la jornada de trabajo, así como los días completos de absentismo, que se tendrá en cuenta para el cálculo cuando se supere los 15 días laborables o 20 días laborables en el caso de accidente laboral. (Se incluyen todos los absentismo diarios)

5. El importe definido como máximo a percibir por año es el siguiente:

- Años 2024 a 2027: 900,00 €.

6. Las personas con derecho al cobro del Incentivo para la calidad con carácter variable, será en función de los resultados individuales referidos a su desempeño en la fabricación de piezas de acuerdo a la siguiente escala:

CONCEPTO PAGO	100%	80%	60%	40%	0%	
Cumplimiento						
objetivos calidad individual	100%	900,00 €	720,00 €	540,00 €	360,00 €	0,00 €
Cero incidentes	0%	100%				
Un comunicado incidente	-20%		80%			
Dos comunicados incidentes	-20%			60%		
Tres comunicados incidentes	-20%				40%	
Infracción muy grave	-40%					0%
Total importe €	900,00 €	900,00 €	720,00 €	540,00 €	360,00 €	0,00 €



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 34

Los incidentes de calidad actualmente son comunicados según el procedimiento de gestión de incidentes, el cual se lleva a cabo en reunión individual con el responsable jerárquico y la persona afectada por el hecho. Esta comunicación está firmada y queda archivada para su consulta. El registro de incidentes se lleva a cabo por parte del departamento de Producción y por la aplicación informática que se está implantando para dejar registro de los defectos por calidad.

7. Este importe se retribuirá en nómina en el mes de enero del año n+1.

Art. 43º.- Constitución de Comisiones y su funcionamiento.

1. La misión de la Comisión de Puestos de trabajo se compromete a negociar las fórmulas respecto a los incentivos de producción de los trabajadores que componen la Mano de Obra Directa, así como la revisión y estudio de las funciones de los puestos de trabajo existentes en la empresa, con respecto a su grupo profesional y categoría.

2. Ambas partes, la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa, se comprometen a realizar las acciones necesarias para la gestión de la formación, la implantación de tiempos y cualquier otro tema necesario para el buen funcionamiento de la empresa.

Dichas comisiones estarán formadas por Representantes Legales de los Trabajadores y de la Empresa de forma paritaria. Asimismo, de mutuo acuerdo, podrán formar parte aquellas personas que sean necesarias para el buen funcionamiento de la comisión.

CAPÍTULO VIII: INCAPACIDAD TEMPORAL.

Art. 44º.- Incapacidad temporal

En caso de baja laboral por hospitalización en período de vacaciones, se respetarán los días de vacaciones que queden pendientes de disfrutar.

Art. 45º.- Bajas por accidente de trabajo.

Se garantiza el 100% del salario total diario que cobraría el trabajador, estando de alta, desde el día del accidente y durante todo el periodo que dure la baja, incluidas las pagas extraordinarias.

Art. 46º.- Bajas por enfermedad.

1. Hospitalización: Se considera hospitalización de la siguiente manera:

- a. Veinticuatro horas si ha habido intervención quirúrgica.
- b. Cuarenta y ocho horas si no ha habido intervención quirúrgica.
- c. La empresa complementará de la siguiente forma:
 - a) Del 1º al 3º día a.i. al 75% del Salario Base
 - b) Del 4º al 20º día a.i. al 85% de la Base de cotización del mes anterior a la baja.
 - c) Del 21º al 60º día a.i. al 100 % de la Base de cotización del mes anterior a la baja.
 - d) A partir del 61º día al 180 día al 85% de la Base de cotización del último mes anterior a la baja.

Justificante: La empresa para reconocer este complemento necesita justificante de la hospitalización y la intervención quirúrgica. Plazo cinco días desde el ingreso para pagarlo correctamente.

2. Complemento de Incapacidad Temporal: En el caso de Incapacidad Temporal la Empresa complementará el pago establecido por la misma de la siguiente forma:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 35

- a) Del 1º al 3º día a.i. al 50 % del Salario Base
- b) Del 4º al 20º día a.i. al 65 % de la Base de cotización del mes anterior a la baja.
- c) A partir del 21º día a.i. al 75% de la Base de cotización del mes anterior a la baja

Justificante: Se recuerda la obligatoriedad de avisar de las bajas por enfermedad a la empresa desde su inicio, para poder pagar correctamente a las personas trabajadoras.

Art. 47º.- Absentismo

1. Se constituirá una Comisión entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa que estudie las causas de la tasa de absentismo, así como las acciones que permitan su disminución, al objeto de mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad y salud laboral y la productividad globalmente consideradas. Dicha comisión estará formada por Representantes Legales de los Trabajadores y de la empresa por el Representante de la Dirección y de Recursos Humanos.
2. Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro, la empresa establece como "plus de presencia" una prima para los trabajadores, de 250,00€ debiéndose de cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Cumplimiento del objetivo global de empresa al cierre del año. Objetivo que se indicará para presupuesto anual por la Dirección Industrial corporativa, y que se publicará en el mes de diciembre.
 - b) Cumplido el objetivo de empresa, el trabajador deberá cumplir con el objetivo personal de absentismo al cierre del año, se restará el absentismo sindical, maternidad/paternidad/lactancia y accidente laboral.
3. Esta prima se pagará en la nómina de febrero del año N+1 con los datos de cierre del año N. La comisión de absentismo tendrá acceso al cálculo de los datos de esta prima.
4. Tendrán derecho al cobro de esta prima el personal que esté de alta en la empresa durante el mes de febrero+1 para realizar el cálculo de dicho plus, asimismo se retribuirá la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año N.
5. No se considera concepto salarial liquidable.

CAPÍTULO IX: DERECHOS SINDICALES

Art. 48º.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 49º.- Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, la cual dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Cuando la empresa posea una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titularidad de la empresa.

Art. 50º.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 36

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.
4. Serán oídos, previamente, por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En la empresa en lo que ello sea materialmente factible, y cuando se posea una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.
10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 51º.- Cuota Sindical.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Art. 52º.- Garantías.—





1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

A nivel de empresa el crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados sindicales serán acumulables por período semestral, en uno o varios de sus componentes, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. Los Delegados/as de Prevención podrán también hacer uso de la bolsa del crédito de horas si así lo decide la organización sindical correspondiente.

El sindicato o, en su nombre, la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención.

El trabajador o trabajadores en quienes se acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

5. Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

6. Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

CAPÍTULO X: TABLAS SALARIALES

Art. 53º.- Tablas salariales 2024 – 2025 – 2026 - 2027:

1. Tablas salariales Año 2024:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 38

a. GRUPO 1: Personal indirecto oficinas

CATEGORÍA	Salario Base Mensual	Beneficios 10%	Plus Convenio Sept	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Director Gerente	2.235,16	223,52	1.250,00	1.250,00	36.921,50
Director departamento	2.221,98	222,20	1.250,00	1.250,00	36.718,49
Jefe Departamento	2.043,50	204,35	1.250,00	1.250,00	33.969,89
Jefe Sección (mantenim.)	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,73
Titulado Superior	1.916,52	191,65	1.250,00	1.250,00	32.014,46
Médico	1.521,70	152,17	1.250,00	1.250,00	25.934,24
Técnico Administrativo	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,73
Técnico Calidad	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,73
Técnico Laboratorio	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,73
Técnico Logística	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,73
Técnico Recursos Humanos	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,84
Técnico Organización	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,73
Técnico Prevención	1.611,74	161,17	1.250,00	1.250,00	27.320,73
Ayudante Técnico	1.361,45	136,14	1.250,00	1.250,00	23.466,28
Oficial 2º Administrativo	1.279,59	127,96	1.250,00	1.250,00	22.205,74
Oficial 2º Informática	1.429,60	142,96	1.250,00	1.250,00	24.515,89
Auxiliar Administrativo	1.066,53	106,65	1.250,00	1.250,00	18.924,53

b. GRUPO 2 : Personas de producción y/o servicios a la producción.

CATEGORÍA	Salario Base Diaria	Beneficios 10%	Plus Convenio Septiembre	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Técnico Producción	49,29	4,93	1.250,00	1.250,00	25.542,70
Técnico Almacén	49,29	4,93	1.250,00	1.250,00	25.542,70
Ayudante Técnico	44,95	4,49	1.250,00	1.250,00	23.512,32
Oficial 1ª	43,17	4,32	1.250,00	1.250,00	22.680,71
Oficial 2ª	42,18	4,22	1.250,00	1.250,00	22.218,69
Oficial 3ª	41,26	4,13	1.250,00	1.250,00	21.787,10
Especialista	40,13	4,01	1.250,00	1.250,00	21.261,47
Peón 1º año	36,72	3,67	750,00	750,00	18.665,84
Peón 2º año	36,72	3,67	1.000,00	1.000,00	19.166,60
Peón Carretillero 1º año	36,72	3,67	750,00	750,00	18.665,64
Peón Carretillero 2º año	36,72	3,67	1.000,00	1.000,00	19.166,60
Técnico Especialista	52,02	5,20	1.250,00	1.250,00	26.819,91
Oficial 1ª Mecánico	49,98	5,00	1.250,00	1.250,00	25.864,90
Oficial 2ª Mecánico	45,97	4,60	1.250,00	1.250,00	23.992,72





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 39

c. Concepto Variables GRUPO 2.

VARIABLES	nº pagas	Total año Máximo €	Total día Máximo €	Observaciones
Comple. Empresa 1er año produc.	14 pagas	435	1,02	1er año Día Natural
Comple. Empresa 1er año carreti.	14 pagas	602,00	1,42	1er año Día Natural
Comple. Empresa 2º año produc.	14 pagas	1.713,00	4,03	2º año Día Natural
Comple. Empresa 2º año carreti.	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año Día Natural
Comple. Empresa 3º año produc.	14 pagas	2.070,00	7,21	3er año Día Natural
Comple. Empresa 3º año carreti.	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año Día Natural
Prima producción 130% - 4º año	12 pagas	3.423,42	13,86	4º año Día labor.
Prima Extra de Verano 130%	1 paga	250,00	--	4º año Extra Junio
Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	250,00	--	4º año Extra Dic.
Comple. Empresa 4º año carreti.	14 pagas	4.403,00	10,36	4º año Día Natural

2. Tablas salariales Año 2025:

a. GRUPO 1: Personal indirecto oficinas

CATEGORÍA	Salario Base Mensual	Beneficios 10%	Plus Convenio Sept	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Director Gerente	2.279,87	227,99	1.300,00	1.300,00	37.709,93
Director departamento	2.266,42	226,64	1.300,00	1.300,00	37.502,86
Jefe Departamento	2.084,37	208,44	1.300,00	1.300,00	34.699,29
Jefe Sección (mantenim.)	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Titulado Superior	1.954,85	195,49	1.300,00	1.300,00	32.704,74
Médico	1.552,14	155,21	1.300,00	1.300,00	26.502,93
Técnico Administrativo	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Técnico Calidad	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Técnico Laboratorio	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Técnico Logística	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Técnico Recursos Humanos	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Técnico Organización	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Técnico Prevención	1.643,97	164,40	1.300,00	1.300,00	27.917,14
Ayudante Técnico	1.388,68	138,87	1.300,00	1.300,00	23.985,60
Oficial 2ª Administrativo	1.305,19	130,52	1.300,00	1.300,00	22.699,85
Oficial 2ª Informática	1.458,20	145,82	1.300,00	1.300,00	25.056,21
Auxiliar Administrativo	1.087,86	108,79	1.300,00	1.300,00	19.353,02





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 40

b. GRUPO 2 : Personas de producción y/o servicios a la producción

CATEGORÍA	Salario Base Diaria	Beneficios 10%	Plus Convenio Septiembre	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Técnico Producción	50,28	5,03	1.300,00	1.300,00	26.105,90
Técnico Almacén	50,28	5,03	1.300,00	1.300,00	26.105,90
Ayudante Técnico	45,85	4,58	1.300,00	1.300,00	24.032,57
Oficial 1ª	44,03	4,40	1.300,00	1.300,00	23.184,32
Oficial 2ª	43,02	4,30	1.300,00	1.300,00	22.713,06
Oficial 3ª	42,09	4,21	1.300,00	1.300,00	22.277,08
Especialista	40,93	4,09	1.300,00	1.300,00	21.736,70
Peón 1º año	37,45	3,75	750,00	750,00	19.009,16
Peón 2º año	37,45	3,75	1.000,00	1.000,00	19.509,93
Peón Carretillero 1º año	37,45	3,75	750,00	750,00	19.008,96
Peón Carretillero 2º año	37,45	3,75	1.000,00	1.000,00	19.508,96
Técnico Especialista	53,06	5,31	1.300,00	1.300,00	27.406,31
Oficial 1ª Mecánico	50,98	5,10	1.300,00	1.300,00	26.432,20
Oficial 2ª Mecánico	46,89	4,69	1.300,00	1.300,00	24.522,58

c. Variables GRUPO 2

VARIABLES	nº pagas	Total año Máximo €	Total Día Máximo €	Observaciones	
Comple. Empre. 1er año prod.	14 pagas	435,00	1,02	1er año	Día Natural
Comple. Empre. 1er año carreti.	14 pagas	602,00	1,42	1er año	Día Natural
Comple. Empre. 2º año prod.	14 pagas	1.713,00	4,03	2º año	Día Natural
Comple. Empre. 2º año carreti.	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año	Día Natural
Comple. Empre. 3º año prod.	14 pagas	2.070,00	4,87	3er año	Día Natural
Comple. Empre. 3º año carreti.	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año	Día Natural
Prima producción 130%. 4º año	12 pagas	3.458,00	14,00	4º año	Día laborable
Prima Extra de Verano 130%	1 paga	252,00	--	4º año	Extra Junio
Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	252,00	--	4º año	Extra Dic.
Comple. Empre. 4º año carreti.	14 pagas	4.447,03	10,46	4º año	Día Natural



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 41

3. Tablas salariales Año 2026:

a. GRUPO 1: Personal indirecto oficinas

CATEGORÍA	Salario Base Mensual	Beneficios 10%	Plus Convenio Sept	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Director Gerente	2.325,47	232,55	1.350,00	1.350,00	38.512,24
Director departamento	2.311,75	231,18	1.350,00	1.350,00	38.300,95
Jefe Departamento	2.126,06	212,61	1.350,00	1.350,00	35.441,32
Jefe Sección (mantenim.)	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Titulado Superior	1.993,95	199,40	1.350,00	1.350,00	33.406,83
Médico	1.583,18	158,32	1.350,00	1.350,00	27.080,97
Técnico Administrativo	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Técnico Calidad	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Técnico Laboratorio	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Técnico Logística	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Técnico Recursos Human.	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Técnico Organización	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Técnico Prevención	1.676,85	167,69	1.350,00	1.350,00	28.523,49
Ayudante Técnico	1.416,45	141,65	1.350,00	1.350,00	24.513,33
Oficial 2ª Administrativo	1.331,29	133,13	1.350,00	1.350,00	23.201,87
Oficial 2ª Informática	1.487,36	148,74	1.350,00	1.350,00	25.605,34
Auxiliar Administrativo	1.109,62	110,96	1.350,00	1.350,00	19.788,15

b. GRUPO 2 : Personas de producción y/o servicios a la producción

CATEGORÍA	Salario Base Diaria	Beneficios 10%	Plus Convenio Septiembre	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Técnico Producción	51,29	5,13	1.350,00	1.350,00	26.678,08
Técnico Almacén	51,29	5,13	1.350,00	1.350,00	26.678,08
Ayudante Técnico	46,77	4,68	1.350,00	1.350,00	24.564,98
Oficial 1ª	44,91	4,49	1.350,00	1.350,00	23.695,43
Oficial 2ª	43,88	4,39	1.350,00	1.350,00	23.213,90
Oficial 3ª	42,93	4,29	1.350,00	1.350,00	22.769,78
Especialista	41,75	4,18	1.350,00	1.350,00	22.218,13
Peón	38,20	3,82	750,00	750,00	19.358,50
Peón 2º año	38,20	3,82	1.000,00	1.000,00	19.858,50
Peón Carretillero	38,20	3,82	750,00	750,00	19.358,50
Peón Carretillero 2º año	38,20	3,82	1.000,00	1.000,00	19.858,50
Técnico Especialista	54,12	5,41	1.350,00	1.350,00	28.001,10
Oficial 1ª Mecánico	52,00	5,20	1.350,00	1.350,00	27.010,00
Oficial 2ª Mecánico	47,83	4,78	1.350,00	1.350,00	25.060,53





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 42

c. Variables GRUPO 2

VARIABLES	Nº Pagas	Total Año Máximo €	Total Día Máximo €	Observaciones
Comple. Empre. 1er año produc	14 pagas	435,00	1,02	1er año Día Natural
Comple. Empre. 1er año carreti.	14 pagas	602,00	1,42	1er año Día Natural
Comple. Empre. 2º año produc	14 pagas	1.713,00	5,58	2º año Día Laborable
Comple. Empre. 2º año carreti.	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año Día Natural
Comple. Empre. 3º año produc	14 pagas	2.070,00	4,87	3er año Día Natural
Comple. Empre. 3º año carreti.	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año Día Natural
Prima producción 130%-4º año	12 pagas	3.492,58	14,14	4º año Día laborab.
Prima Extra de Verano 130%	1 paga	255,00	--	4º año Extra Junio
Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	255,00	--	4º año Extra Dic.
Comple. Empre. 4º año carreti.	14 pagas	4.489,96	10,56	4º año Día Natural

4. Tablas salariales Año 2027:

a. GRUPO 1: Personal indirecto oficinas

CATEGORÍA	Salario Base Mensual	Beneficios 10%	Plus Convenio Sept	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Director Gerente	2.383,61	238,36	1.400,00	1.400,00	39.507,54
Director departamento	2.369,54	236,95	1.400,00	1.400,00	39.290,97
Jefe Departamento	2.179,21	217,92	1.400,00	1.400,00	36.359,86
Jefe Sección (mantenim.)	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Titulado Superior	2.043,80	204,38	1.400,00	1.400,00	34.274,50
Médico	1.622,76	162,28	1.400,00	1.400,00	27.790,50
Técnico Administrativo	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Técnico Calidad	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Técnico Laboratorio	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Técnico Logística	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Técnico Recursos Humanos	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Técnico Organización	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Técnico Prevención	1.718,77	171,88	1.400,00	1.400,00	29.269,08
Ayudante Técnico	1.451,86	145,19	1.400,00	1.400,00	25.158,66
Oficial 2ª Administrativo	1.364,57	136,46	1.400,00	1.400,00	23.814,41
Oficial 2ª Informática	1.524,54	152,45	1.400,00	1.400,00	26.277,98
Auxiliar Administrativo	1.137,36	113,74	1.400,00	1.400,00	20.315,35





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 43

b. GRUPO 2 : Personas de producción y/o servicios a la producción

CATEGORÍA	Salario Base Diaria	Beneficios 10%	Plus Convenio Septiembre	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
Técnico Producción	52,57	5,26	1.400,00	1.400,00	27.377,53
Técnico Almacén	52,57	5,26	1.400,00	1.400,00	27.377,53
Ayudante Técnico	47,94	4,79	1.400,00	1.400,00	25.211,60
Oficial 1ª	46,03	4,60	1.400,00	1.400,00	24.320,31
Oficial 2ª	44,98	4,50	1.400,00	1.400,00	23.826,75
Oficial 3ª	44,00	4,40	1.400,00	1.400,00	23.371,52
Especialista	42,79	4,28	1.400,00	1.400,00	22.806,08
Peón	39,16	3,92	750,00	750,00	19.804,96
Peón 2º año	39,16	3,92	1.000,00	1.000,00	20.304,96
Peón Carretillero	39,16	3,92	750,00	750,00	19.804,96
Peón Carretillero 2º año	39,16	3,92	1.000,00	1.000,00	20.304,96
Técnico Especialista	55,47	5,55	1.400,00	1.400,00	28.733,63
Oficial 1ª Mecánico	53,30	5,33	1.400,00	1.400,00	27.717,75
Oficial 2ª Mecánico	49,03	4,90	1.400,00	1.400,00	25.719,54

c. Variables GRUPO 2

VARIABLES	Nº PAGAS	Total Año Máximo €	Total día Máximo €	Observaciones
Comple. Empre. 1er año produc	14 pagas	435,00	1,02	1er año Día Natural
Comple. Empre. 1er año carreti.	14 pagas	602,00	1,42	1er año Día Natural
Comple. Empre. 2º año produc	14 pagas	1.713,00	5,58	2º año Día Laborable
Comple. Empre. 2º año carreti.	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año Día Natural
Comple. Empre. 3º año produc	14 pagas	2.070,00	4,87	3er año Día Natural
Comple. Empre. 3º año carreti.	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año Día Natural
Prima producción 130%-4º año	12 pagas	3.527,51	14,28	4º año Día laborable
Prima Extra de Verano 130%	1 paga	258,00	--	4º año Extra Junio
Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	258,00	--	4º año Extra Dic.
Comple. Empre. 4º año carreti.	14 pagas	4.532,88	10,67	4º año Día Natural





CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Sección 1.ª Faltas

Art. 54º.- Leves.— Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a la línea jerárquica; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, entre personas trabajadoras de cualquier nivel jerárquico, en cualquier dirección, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.
9. Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

Art. 55º.- Graves.— Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro del período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio y/o del Código Ético de Conducta de Grupo Antolin, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a la línea Jerárquica en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole, incluida la denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Art. 56º.- Muy graves.— Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.





6. La indisciplina o desobediencia a la normas “internas, Código Ético y de conducta de la empresa” o a las órdenes de la línea Jerárquica, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad. (Normas internas ANEXO II).
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad hacia todas las personas trabajadoras incluidas las relativas al colectivo LGTBI+.
12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
14. El acoso sexual definido en el artículo 68 del presente convenio.
15. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del empresario o de las personas que trabajan en la empresa.
16. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Sección 2.ª Sanciones

Art. 57º.- Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.
3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

Art. 58º.- Prescripción.— Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Art. 59º.- Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

1. Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.
2. Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
3. La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
4. La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.
5. La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
6. El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
7. La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.
8. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.





CAPÍTULO XII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 60º.- Marco de desarrollo.— La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Art. 61º.- La acción preventiva en la empresa.— La acción preventiva en la empresa estará inspirada en los siguientes principios:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen, incluyendo en estas medidas un sistema de rotación de puestos de trabajo en las líneas.
- b) Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- d) Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
- e) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- f) Planificar la prevención.
- g) Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

Art. 62º.- Reconocimiento médico.— La empresa a través de su propio servicio de Vigilancia de la Salud (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizará periódicamente a los trabajadores que presten su consentimiento un reconocimiento médico, atendiendo a los riesgos específicos de su puesto de trabajo. Asimismo, el reconocimiento médico de entrada será obligatorio para todos las personas que se incorporen por primera vez en la empresa (ETT y Empresa).

Todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Art. 63º.- Protección de la maternidad.—

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la





trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento y paternidad, será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Art. 64º.- Manipulación de productos químicos.— Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas al tiempo que la ficha técnica del producto.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores del puesto de trabajo y de los Delegados/as de Prevención las fichas técnicas de los productos que se utilicen.

En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiadas y se conozca la ficha técnica del producto resultante y el etiquetado correspondiente.

CAPÍTULO XIII: POLÍTICAS DE IGUALDAD

Art.65º.- No discriminación. Tanto la empresa como las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo , estado civil, edad, origen racial o étnico,





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 48

religión, ideas políticas, orientación o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato así como por razón de lengua.

Art.66º.- Igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras. Plan de Igualdad.

El derecho a la igualdad de oportunidades supone una equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Tanto la empresa como las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio se comprometen al seguimiento y aplicación del plan de igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecidos en este artículo, de acuerdo a lo que se determina en el Real Decreto 901/ 2020 de 13 de octubre y el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, donde se detalla el contenido que debe incluir el plan, el diagnóstico de la situación, los objetivos a alcanzar, y los sistemas de seguimiento y evaluación.

El plan de igualdad contiene lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos del Real Decreto 902/ 2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas plazo de ejecución y priorización de las mismas así como indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos tanto materiales como humanos necesarios para la implantación seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones
- i) Sistema de seguimiento evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargada del seguimiento evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación incluido en el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento y evaluación o revisión en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad incorpora entre otras medidas relativas a la protección de las víctimas de violencia de género y lenguaje así como sobre el lenguaje y comunicación nos no sexista.

Art. 67º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. La empresa está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

2. De conformidad con lo dispuesto en ellos artículos 3 puntos 2 y 3; 5 puntos 1 y 6 y 7 punto 1, del RD 902/2020 de 13 de octubre, la empresa deberá cumplir con el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. Se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el Real





decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el presente convenio y el derecho de información de las personas trabajadoras. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

Art. 68º.- Prevención y sensibilización en el ámbito laboral

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, la empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Estas medidas preventivas se orientarán especialmente a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como a cualesquiera conductas discriminatorias o degradantes, con independencia de que se produzcan de forma presencial o a través de medios digitales o tecnológicos vinculados al trabajo, tales como correo electrónico, mensajería instantánea, plataformas corporativas, videollamadas o cualquier otro medio análogo.

A tal efecto, la empresa mantendrá una política de tolerancia cero, adoptando acciones de información, sensibilización y formación, y garantizando la existencia y difusión de un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso, que asegure la confidencialidad, la protección de las personas afectadas y la ausencia de represalias.

Estas actuaciones se desarrollarán en coordinación con la Comisión de Igualdad y se integrarán en la gestión de los recursos humanos y en la prevención de riesgos laborales.

Art. 69º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o colectivo LGTBI+

La empresa y la representación sindical, entienden que es necesario prevenir y erradicar situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y o expresión de género. Por ello se entiende lo siguiente:

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Constituye acoso por orientación sexual identidad y/o expresión de género, aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual (por su identidad y expresión de género).

Cualquiera de las actuaciones definidas ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y/o los representantes de los trabajadores. Ante ella, la Dirección de la empresa abrirá obligatoriamente expediente contradictorio con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de cinco días.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 50

La tramitación del expediente no podrá exceder de diez días hábiles. Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo.

El trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva, garantizando la Dirección de la empresa la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agraviada.

Art. 70º.- Las medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en la empresa se desarrollan a través del cumplimiento en lo dispuesto 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+, las partes firmantes del presente convenio acuerdan la implantación en la empresa de un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

A tal efecto:

- a) Sistema de medidas LGTBI+ - La empresa dispone de un sistema integral de medidas LGTBI+, que incluye:

Un Protocolo frente a la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales. ANEXO III

Un Plan de medidas LGTBI+, que recoge las actuaciones preventivas, formativas y organizativas en la materia. ANEXO IV

Ambos documentos se incorporan al presente convenio colectivo, formando parte integrante del mismo a todos los efectos legales.

- b) Naturaleza y ámbito de aplicación

Las medidas contenidas en los anexos serán de aplicación a la totalidad de la plantilla, con independencia de la modalidad contractual, categoría profesional, centro de trabajo o ubicación, así como a las personas que, sin mantener una relación laboral directa, desarrollen su actividad en el ámbito organizativo de la empresa.

Estas medidas tendrán carácter obligatorio y vinculante, siendo exigible su cumplimiento en los mismos términos que el resto de disposiciones del convenio colectivo.

- c) Negociación y participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

El conjunto de medidas LGTBI+ ha sido objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente. Asimismo, la representación legal de las personas trabajadoras participará en el:

Seguimiento de las medidas adoptadas.

Evaluación de su eficacia.

Propuesta de mejora y actualización en los términos que se establezcan en los propios anexos.

- d) Contenido mínimo de las medidas, el sistema de medidas LGTBI+ contemplará, al menos:

Actuaciones de prevención de conductas discriminatorias.

Procedimientos de actuación frente al acoso LGTBI+.

Medidas en los ámbitos de selección, promoción, formación y condiciones de trabajo.

Acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla.

Mecanismos de seguimiento y evaluación periódica.

- e) Garantía de derechos y no discriminación. La empresa garantiza:

El respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

La igualdad de trato y oportunidades.

La prohibición de cualquier conducta discriminatoria directa o indirecta.

La protección frente a represalias.

Todo ello conforme a la normativa vigente y al presente convenio.

- f) Seguimiento y evaluación: Se llevará a cabo un seguimiento periódico de las medidas adoptadas, con el objeto de evaluar su grado de implantación, eficacia y posibles necesidades de mejora.

A tal efecto, podrán utilizarse indicadores, informes de resultado, registros de formación y cualesquiera otros mecanismos previstos en el Plan de medidas.

- g) Actualización - Las medidas recogidas en los anexos serán objeto de revisión y actualización periódica, especialmente cuando:





Se produzcan cambios normativos.
Se detecten necesidades organizativas.
Lo solicite cualquiera de las partes firmantes.

- h) Responsabilidad empresarial: El incumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales dará lugar a las responsabilidades previstas en la legislación vigente.

Art. 71º.- Comisión de Igualdad. Ambas partes se comprometen a constituir la comisión entre los representantes de los trabajadores y la Empresa. La Comisión de Igualdad tendrá competencias en la negociación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad y plan de medidas LGTBI+, así como en la interpretación de sus contenidos y el impulso de medidas destinadas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa. Asimismo, participarán en la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas y/o acciones formativas.

CAPÍTULO XIV: DISPOSICIONES ESPECIALES

Art. 72º.- Disposiciones Especiales:

1. En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales que garanticen la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, o pueden estarlo en lo sucesivo.
2. La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia, no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.
3. Se constituye COMISIÓN PARITARIA para atender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo lo soliciten.
 - a. La Comisión estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los Representantes Legales de los Trabajadores.
 - b. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes representadas. La Comisión dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá un informe o resolución final.
 - c. Para garantizar el principio de no-discriminación reconocido por el Convenio, esta Comisión Paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
4. El procedimiento a seguir para la solución efectiva de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores es el siguiente:

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones colectivas será el siguiente:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 52

a. Al inicio del período de consultas, de duración no superior a quince días, la empresa entregará a la representación de los trabajadores por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar. Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

b. Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Paritaria del presente Convenio en los términos contemplados, para cada caso, en el artículo 70 del presente Convenio y que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de los trabajadores en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

c. En caso de desacuerdo, las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión Paritaria en los términos indicados en los artículo 70 del presente Convenio. No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecten a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas.

d. En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.

e. La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa, que representará al personal de los centros de trabajo afectados.

f. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En éste último caso la comisión designada deberá notificar a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 70 del presente Convenio, los trabajadores designados.

5. Las condiciones totales que se establecen en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán en vigor hasta tanto otro Convenio Colectivo de igual rango lo sustituya.

6. La interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo será realizada conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma o personas delegadas en su nombre.

7. El presente Convenio Colectivo de Trabajo queda abierto a posibles negociaciones bilaterales en cualquier punto no previsto.

8. De mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa se editará un pdf(que se enviará por correo electrónico) con todos los capítulos recogidos en la presentación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 53

Valladolid, 13 de Abril de 2026

FIRMAS COMISIÓN NEGOCIADORA:

POR LA EMPRESA:

Fdo.: LUIS CARLOS CANO PÉREZ Fdo.: MONTSERRAT MARTÍN SANCHO

POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

Fdo.: RAÚL RODRÍGUEZ NAVAS Fdo.: MARIO FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Fdo: VICTOR JOSÉ GONZÁLEZ LOZANO Fdo: JESÚS MARIA PRIETO ESTEBAN

ID DOCUMENTO: buywaxbSWH1F570o+5/bMDMrYTA=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 54

ANEXO I (tablas días complemento Primas de producción En periodo de formación)

		DÍAS FORMACIÓN COSIDO	
LÍNEA	PIEZA	OPERARIO NUEVO	OPERARIO COSTURA
GCLASS	Funcional Bajo Volante 2	15	5
	Funcional Bajo Volante 3		
	Funcional Embellecedor		
	Funcional Mikko Superior	NO SE PUEDE	10
	Funcional Bajo Volante 1		
	Funcional Tirador		
	Funcional Rodillera	NO SE PUEDE	10
	Estética Rodillera	NO SE PUEDE	10
	Estética Embellecedor	15	10
	Estética Mikko Superior		
	Estética Tirador	NO SE PUEDE	10
	Cosido Airbag	NO SE PUEDE	5
	Funcional Salpicadero	15	10
	Estético Salpicadero	NO SE PUEDE	15
G29	Funcional Salpicadero	15	10
	Estético Salpicadero	NO SE PUEDE	15
URUS	Cosido Airbag	NO SE PUEDE	5
	Funcional Salpicadero	15	10
	Estético Salpicadero	NO SE PUEDE	15
Q8	Funcional	15	10
	Estético	NO SE PUEDE	10
CBEV	Funcional	15	10
	Patuco	NO SE PUEDE	15
	Estético	NO SE PUEDE	10
BARTON	Cuero Mid Finisher	NO SE PUEDE	10
	Cuero Insert		
	PVC Mid Finisher	10	5
	PVC Insert		
	Patuco Insert	5	2
	Patuco Mid Finisher		
	Tiradores	10	5



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 55

	Apoya codos	10	5
	Top Roll	12	7
APOY SEAT	Apoya codos Funcional	10	5
	Apoya codos Estético	10	5
949	Balconata de Cuero	15	10
XFB	Apoya codos Funcional	10	5
	Apoya codos Estético	10	5
VS30	Apoya codos Funcional	10	5
	Apoya codos Estético	12	6
TECHOS	Cosido Funcional	NO SE PUEDE	10
	Cosido Estético	NO SE PUEDE	10
TRUNK	Cosido	NO SE PUEDE	5
MACAN	Cosido IP	5	2
	Cosido Bajo Volante 1		
	Cosido Topper Pad Funcional	10	5
	Cosido Topper Pad Estético	NO SE PUEDE	8
	Cosido Apoya codos Funcional PVC	15	10
	Cosido Apoya codos Estético PVC	15	10
	Cosido Apoya codos Funcional CUERO	NO SE PUEDE	12
	Cosido Apoya codos Estético CUERO	NO SE PUEDE	12
G-CLASS FASE III	Bajo Volante 1 Funcional	NO SE PUEDE	8
	Bajo Volante Central Funciona		
	Embellecedor Funcional	10	5
	Cover Tool Funcional		
	Embellecedor Estética	10	5
	Cover Tool Estética		
	Consola Central Funcional	NO SE PUEDE	5
	Consola Central Estética	NO SE PUEDE	5

ID DOCUMENTO: buywaxbSWH1Fs70o+5/bMDMrYTA=



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



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 56

LÍNEA	PIEZA	DÍAS FORMACIÓN MONTAJE	
		OPERARIO NUEVO	OPERARIO MONTADOR
G-CLASS	Bajo Volante 1	35	20
	Bajo Volante 2	15	5
	Bajo Volante 3	10	5
	Guantera	25	15
	Embellecedor	25	15
	Mikko Superior	15	5
	Mikko Inferior	10	5
	Rodillera	15	5
	Tirador	25	15
	Cosido Tirador	10	5
G29	Consola	10	5
URUS	Trim	15	10
	Scoop	15	10
J29	BFS	15	10
	FS	15	10
949	Balconata de Cuero	16	10
XFB	APOYA CODO DELANTERO	10	5
	APOYA CODO TRASERO	15	5
TRUNK	Montaje Espumas	10	5
	Trunk	15	10
TECHOS	Techo	10	5
MACAN	BFS	15	10
	FS	7	5
	End Caps	5	2
G-CLASS FASE II	Bajo Volante 1	35	20
	Bajo Volante Central	35	20
	Consola Central	15	5
	Embellecedor	25	15
	Cover Tool	5	2
VS20	Pilar A + Stem Part	15	5
	Pilar B	12	5
	Pilar C	12	5

ID DOCUMENTO: buywaxbSWH1Fs70o+5/bMDMrYTA=



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



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 57

PUESTO	DÍAS FORMACIÓN RESTO ZONA IP'S		Observaciones
	PERARIO NUEVO	PERARIO EN BO PUESTO	
Revisión de Cuero	40	20	
Nesting	NO PUEDE	20	
Corte ZUND	10	10	
Rebajado	5	5	
Camarero	10	5	
Espumado TECHOS	NO PUEDE	5	
Espumado Rodilleras	5	5	
Espumado BARTON	5	5	
Gemata 1	10	10	
Gemata 2	3	2	
Corte Hawkers	5	5	
Bullmer 1	NO PUEDE	5	
Bullmer 2	5	3	
Adhesivado Hardo	5	5	
Cosido CNCs + Liberty + Rich Peace	5	5	
Controles finales COSIDO	5	5	
Controles finales MONTAJE	5	5	2 Días en Boehr y 3 en C.F
Kitting Montaje	5	3	
Adhesivado	10	5	
Kitting Adhesivado	5	3	

ID DOCUMENTO: buywaxbSWH1Fs70o+5/bMDMrYTA=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 58

DÍAS FORMACIÓN PANELES PUERTA			
PUESTO	ERARIO NUEVO	OPERARIO EN OTRO PUESTO	Observaciones
Vestido Balconatas PVC	NO SE PUEDE	10	
Rebordeo Balconstas PVC	5	5	
C.F Balconatas PVC	5	5	
Vestido IMG	5	3	Por cada modelo
Rebordeo IMG	5	3	Por cada modelo
C.F IMG	5	3	2 días en otro puesto antes
Kitting Playa	5	3	
Kitting Aragusa	5	3	
Vestido BOCANEGRA	5	5	
Ensamblaje PANELES	5	3	
IDEs	5	3	
Retoque Paneles	NO SE PUEDE	10	
C.F SOLDADURA XHN	10	5	2 días Ensamblaje + 2 días IDE
1800	5	5	En cada modelo





ANEXO II (Normas Internas Grupo Antolín RyA, S.A)

NORMAS INTERNAS GRUPO ANTOLIN RYA, S.A.

De obligado cumplimiento para todo el personal de Grupo Antolin RyA: “ Código Ético y de conducta”

- ✓ Los trabajadores tienen la obligación de notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.
- ✓ Se deberá comunicar a la empresa los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Agencia Tributaria, así como cualquier cambio que afecte a sus datos personales (domicilio, teléfono), en el momento del suceso.
- ✓ Se deberá fichar obligatoriamente en los relojes de fábrica, salvo autorización expresa de poder hacerlo en otra herramienta de gestión de tiempos. También es obligatorio fichar en los tornos de entrada a las instalaciones.
- ✓ Se deberá fichar con la tarjeta (que es personal e intransferible) la entrada y la salida con la ropa de trabajo, excepto personal autorizado, y estar en el puesto de trabajo al comienzo y fin de su horario habitual.
- ✓ No se podrán realizar llamadas telefónicas con móvil personal, ni usar las redes sociales en los puestos de trabajo y en los desplazamientos.
- ✓ No está permitido la utilización de medios de la empresa para uso personal (Medios de comunicación, eléctricos, Internet, herramientas).
- ✓ Está prohibida la salida del edificio de todo el personal durante el turno de trabajo sin autorización del responsable.
- ✓ Se prohíbe la entrada a toda persona ajena a la empresa, si no va acompañada o identificada.
- ✓ Está prohibido hacer fotos o grabar videos, sin autorización de la empresa.
- ✓ Los desplazamientos por las instalaciones se realizarán respetando todas las señales de cualquier tipo, vías de circulación, protecciones y elementos de seguridad. No se podrá utilizar el teléfono en dichos desplazamientos.
- ✓ Los vehículos deberán estacionarse en los lugares habilitados para ello y siempre sin obstruir las puertas, accesos, equipos contra incendios y salidas de emergencias.
- ✓ Se mantendrán libres en todo momento las vías de evacuación y salidas de emergencia.
- ✓ Se respetará el uso de los E.P.I's (ropa de trabajo incluida) según el puesto de trabajo en el que se encuentre la persona, así como el cumplimiento de las normas de seguridad asociadas a cada puesto de trabajo.
- ✓ El uso del Calzado de seguridad es obligatorio en toda la planta, se usará el autorizado por la empresa. Salvo en los horarios de entrada y salida de personal.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 60

- ✓ Por razones de seguridad y salud solo está permitido comer y beber en las zonas destinadas a tal fin (no vestuarios ni servicios) y en el tiempo regulado a tal efecto. (Prohibido beber en los puestos donde se encuentren productos químicos).
- ✓ Se vetará la entrada a cualquier persona con señales de estar bajo los efectos del alcohol o drogas.
- ✓ Está prohibido fumar en todas las instalaciones de GA RyA, salvo el lugar designado para tal fin.
- ✓ Se deberán respetar todos los descansos establecidos. A toque de sirena se deberá estar en el puesto de trabajo.
- ✓ Todo personal ajeno a la empresa en visitas ocasionales o durante procesos de montaje o mantenimiento de instalaciones, tendrán un responsable, el cual lo comunicará a los controladores de acceso.
- ✓ En caso de accidente o peligro se debe informar inmediatamente al responsable, tomar medidas de protección adecuadas y advertir al resto de trabajadores que puedan verse afectados.
- ✓ En caso de incendio se procederá como se indica en el Plan de Emergencia (P. Autoprotección), llamar al 983-217960, centralita.
- ✓ Mantener el Orden y Limpieza del lugar de trabajo, según los estándares establecidos, así como la higiene personal, es responsabilidad de cada uno de nosotros y es un signo más de calidad y profesionalidad.

"RESPETA LAS NORMAS, ES POR TU SEGURIDAD y UNA BUENA CONVIVENCIA"

Nota: A tener en cuenta los artículos del régimen disciplinario del Convenio de G.A.RyA.





ANEXO III

PÓLITICA Y PROTOCOLO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+

Objetivo: Esta Política y Protocolo frente la Discriminación e igualmente la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ tiene como objeto proporcionar una guía a los empleados, órganos directivos, clientes, proveedores y demás trabajadores y colaboradores de ANTOLIN (la "Compañía") para actuar adecuadamente en la prevención, detección y protección frente a cualquier forma de acoso o discriminación en el lugar de trabajo.

Asimismo, garantiza el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género, asegurando la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI+ y promoviendo un entorno laboral inclusivo y seguro.

1. DEFINICIONES

- Acoso: Cualquier comportamiento o conducta no deseada que atente contra la dignidad o cause un perjuicio a la víctima, creando un entorno intimidatorio, humillante, hostil u ofensivo. Existen cuatro modalidades de acoso que pueden tener lugar en el ámbito laboral: Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso moral (psicológico o *mobbing*). A efectos aclaratorios, el ataque a la dignidad de quien sufre cualquier tipo de Acoso no impide la concurrencia de vulneración de otros derechos fundamentales de la Víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Acoso Digital (o Ciberacoso): Conductas que supongan acoso en cualquiera de sus manifestaciones, cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el entorno laboral, especialmente a través del uso de datos personales. El uso de datos personales para la creación de identidades falsas, difusión de relatos no verídicos y actuaciones de similar naturaleza también supondrán actitudes de acoso digital o ciberacoso.
- Lugar de trabajo: El lugar de trabajo es el espacio físico, ya sea cerrado o abierto, móvil o fijo, donde los empleados desempeñan sus funciones, o visitan con regularidad para llevar a cabo sus actividades laborales, incluyendo todas las habitaciones, espacios, recibidores y accesos que constituyan parte de él.

Conforme a esta Política, el término "lugar de trabajo" no se limita únicamente a espacios físicos donde se desarrolla la jornada laboral, como oficinas o fábricas. También abarca todos los entornos en los que se realizan actividades relacionadas con el trabajo como resultado de las responsabilidades o relaciones laborales. Esto incluye funciones sociales vinculadas al trabajo, como conferencias, viajes oficiales de negocios, almuerzos, cenas y campañas promocionales organizadas para clientes o socios, así como conversaciones telefónicas y comunicaciones a través de cualquier medio telemático o digital.

- Persona acosadora: Cualquier individuo vinculado a ANTOLIN RYA que ejerza actos de acoso hacia otra persona asociada a la Compañía. Esto incluye comportamientos que crean un ambiente hostil, intimidatorio o abusivo, y puede manifestarse a través de amenazas, humillaciones, intimidación, hostigamiento o cualquier forma de conducta que implique un abuso de poder real o percibido.
- Víctima o Persona Acosada: Cualquier individuo vinculado con ANTOLIN RYA que padece, como consecuencia de una situación de Acoso, un daño físico o moral en los términos que





se describen en la presente Política. Esto incluye no solo a quienes son directamente acosados, sino también a aquellos que son testigos del acoso o que se ven afectados indirectamente. La víctima puede experimentar efectos adversos en su salud mental, bienestar general y entorno laboral, afectando su capacidad para trabajar de manera efectiva y vivir en un ambiente seguro.

- Canal de Transparencia: Es el canal habilitado por ANTOLIN RYA para dirigir reclamaciones o denuncias relacionadas con conductas o acciones que infrinjan los compromisos y principios establecidos en su código de conducta, infracciones a la normativa de la Unión Europea, ilícitos penales, infracciones administrativas graves u otras irregularidades cometidas, incluyendo aquellas vinculadas al acoso. Este canal, regulado en la Política del Sistema Interno de Información y en el Procedimiento de Escalado, Investigación y Remediación de Infracciones de Cumplimiento, permite la comunicación de infracciones, incluso de forma anónima.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido de la presente Política y protocolo es aplicable a todos los empleados de ANTOLIN RYA, independientemente de su relación profesional o tipología de contrato laboral, subcontratados y colaboradores, alcanzando a todas las sociedades subsidiarias y filiales de ANTOLIN RYA, en su lugar de trabajo o en los de sus clientes o socios de negocio; así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de ANTOLIN RYA.

La Política es aplicable a cualquier situación constitutiva de acoso o ciberacoso que se produzca en el lugar de trabajo, esto es, en los espacios, públicos y privados, donde tiene lugar la actividad laboral ANTOLIN RYA o durante el tiempo que transcurre durante el ejercicio de la misma.

Este documento se fundamenta en las normas internacionales y la legislación aplicable en la materia, asegurando el cumplimiento de los más altos estándares de protección y respeto a los derechos de todas las personas vinculadas a la Compañía.

3. DECLARACION DE PRINCIPIOS

ANTOLIN RYA mantiene un compromiso de tolerancia cero hacia cualquier comportamiento que pueda constituir acoso en cualquiera de sus formas. Para ello, establece un marco de actuación para la prevención y erradicación de estas conductas, promoviendo la concienciación y la educación de los empleados con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de acoso o discriminación y comprometiéndose con la igualdad efectiva y la protección de las personas LGTBI+.

En concordancia con este compromiso, ANTOLIN RYA declara los siguientes principios:

- ANTOLIN RYA considera intolerable cualquier forma de acoso, abuso o violencia en el ámbito laboral, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.
- El acoso, en cualquiera de sus formas, representa una manifestación de violencia en contra del principio de igualdad de trato y supone un deterioro del ambiente laboral en centro de trabajo.
- ANTOLIN RYA se compromete a mantener y preservar un entorno de trabajo íntegro y respetuoso. Todos los empleados, especialmente los mandos intermedios y directivos, tienen la responsabilidad de garantizar que cada trabajador se sienta seguro.





- ANTOLIN RYA protege a las víctimas de acoso y discriminación, y se compromete a investigar todas las denuncias de presuntas conductas de acoso con total respeto a la intimidad y absoluta confidencialidad.
- ANTOLIN RYA se compromete a implementar medidas de sensibilización para prevenir el acoso, con el objetivo de evitar situaciones, comportamientos y prácticas discriminatorias o de acoso.

Todos los empleados y demás personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a hacer uso del protocolo establecido con plenas garantías, sin riesgo de ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable como consecuencia de ello, con especial respeto a la prohibición de represalias. Esta protección se extiende también a todas las personas que participen en la tramitación del protocolo.

4. DEFINICIONES DE ACOSO

Se entiende por acoso LGTBfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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 e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

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, 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 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, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o a 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) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

5. CONSECUENCIAS DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Entre los posibles efectos que se pueden desencadenar en la víctima por el padecimiento de acoso laboral, en cualquiera de sus formas, destacan los siguientes:

- a) Inestabilidad emocional: angustia, desánimo, frustración, sentimientos de impotencia, pérdida de autoestima, de ambición, de motivación;
- b) Problemas de salud física: cansancio, estrés, dolores de cabeza, falta de sueño, molestias intestinales y otras molestias físicas;
- c) Problemas de salud mental: depresión, aislamiento social, agotamiento profesional, pensamientos suicidas;
- d) Pérdida de credibilidad: reputación destruida, profesionalismo de la víctima cuestionado;
- e) Pérdida de empleo: baja por incapacidad, renuncia o despido;
- f) Incapacidad para volver al trabajo regular: dificultad para reincorporarse al mercado laboral por traumas previos y posible abandono del mercado laboral.

Desde la perspectiva de la Compañía, el acoso puede tener repercusiones negativas significativas en el rendimiento, la reputación y los resultados. Se pueden destacar, como ejemplo, las siguientes consecuencias: absentismo, daño a la cultura e imagen corporativa, disminución de la productividad, disminución de la calidad, falta de motivación, demandas, pérdida de competitividad, excesiva rotación, renuncias, despidos y/o deterioro del entorno laboral.

Para evitar casos de acoso, así como sus consecuencias negativas, es esencial establecer medidas preventivas que eviten su aparición.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.





Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

ANTOLIN RYA asume el compromiso de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y cualquier conducta constitutiva de acoso, incluidas aquellas cometidas en el ámbito digital.

Para ello, se implementa una acción general y proactiva de prevención y promoción de factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso. Todos los avances en materia de igualdad de género y diversidad en los distintos ámbitos de la vida laboral contribuyen a prevenir estos tipos de acoso a este respecto se establecen las siguientes acciones:

1.- Evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

La prevención de conductas inapropiadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, debe abordarse dentro de una estrategia general y proactiva para mitigar y evitar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Para ello, es esencial que se contemplen todas las modalidades de acoso en las evaluaciones de riesgos generales para identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales asociados.

2.- Acciones de difusión, información e implementación.

El conocimiento efectivo de esta Política se dirigirá a todos los trabajadores en todos los niveles de la Compañía. Esta difusión refleja el compromiso de la Dirección para garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad de todas las personas que trabajan.

Asimismo, la Compañía promoverá un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras LGTBI+.

3.- Acciones de formación y sensibilización a la plantilla.

Se llevarán a cabo campañas informativas, cursos de formación y materiales comunicativos, sobre diversidad sexual, tolerancia, acoso y discriminación en el lugar de trabajo.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Introducción: Principios y garantías





A pesar de que se implementen acciones preventivas adecuadas, pueden ocurrir ocasionalmente conductas o situaciones de acoso. Por esta razón, cualquier empleado o colaborador que esté sufriendo cualquiera de estas conductas, o que tenga conocimiento de ellas, podrá activar este protocolo a través de una denuncia o reclamación.

La Compañía ha definido los principios y el procedimiento para que los empleados informen y escalen las situaciones e incidentes de incumplimiento, entre ellos los casos de acoso. El procedimiento interno se registrará por una serie de principios y garantías que deberán ser respetados y observados en todo momento:

- Prevención y sensibilización: Promover la prevención y sensibilización frente a cualquier tipo de acoso, incluyendo los cometidos en el ámbito digital, garantizando la accesibilidad a los procedimientos y medidas disponibles.
- Confidencialidad, respeto y protección de datos: Garantizar la confidencialidad, el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y asegurar la protección reforzada de los datos personales de las víctimas, considerados datos especialmente protegidos.
- Presunción de inocencia y prohibición de represalias: Respetar la presunción de inocencia de la persona acusada y prohibir represalias contra la víctima o quienes apoyen la denuncia.
- Diligencia y celeridad: Asegurar un procedimiento ágil, diligente y coordinado para permitir una respuesta rápida y efectiva.
- Investigación imparcial y medidas correctivas: Llevar a cabo una investigación exhaustiva e imparcial, tomando medidas disciplinarias si las conductas de acoso son confirmadas.
- Protección de la víctima: Garantizar el resarcimiento y la protección de la salud psicológica y física de la víctima, así como la salvaguarda de sus derechos laborales.

Comisión Instructora y de Seguimiento

Se constituirá una Comisión Instructora y de Seguimiento para el análisis de las reclamaciones interpuestas en el seno de la Compañía. Esta Comisión estará formada, como mínimo, por la Dirección de Compliance y la Dirección del Área Laboral Internacional, y la Dirección de RRHH o Gerente de la empresa con la que la víctima tenga relación laboral.

En aquellas entidades en las que esté constituida la representación legal de los trabajadores, uno de sus miembros (a elección entre ellos) formará parte de la Comisión Instructora.

Adicionalmente podrá solicitarse la contratación de una persona experta externa que los acompañe en la instrucción y desarrollo del procedimiento.

Los componentes deberán cumplir de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar, pudiendo, en caso de que no haber actuado con la diligencia exigida, recusar a la persona afectada por independencia o conflicto de interés.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a. Fase 1: INICIACIÓN (COMUNICACIÓN DE LA DENUNCIA)

Es la acción inicial y la desencadenante de la activación del protocolo. La persona o personas afectadas que consideren que están siendo víctimas de una situación de acoso o discriminación LGTBI+ deberán informar de tal situación por los cauces y con las formalidades establecidos en el presente procedimiento.





Es importante formular la reclamación tan pronto como sea posible tras el acontecimiento de los hechos, no obstante, en ningún caso se establecerá un periodo para hacerlo, conscientes de que, por el impacto emocional que comportan estas situaciones, con carácter general resulta complicado actuar de inmediato.

Las denuncias referidas a reclamaciones de materias de otro ámbito no darán lugar a la apertura del presente protocolo específico.

El procedimiento se iniciará con la presentación de una reclamación o denuncia a través del Canal de Transparencia disponible en la página web o la intranet (BeOne), como canal preferente para la recepción de este tipo de comunicaciones.

Adicionalmente, las denuncias también podrán presentarse a través de: correo postal, dirección de email: compliance@antolin.com, vía telefónica o mensajería de voz, y, a petición del informante, a través de una reunión presencial. Todas las denuncias serán dirigidas y gestionadas exclusivamente por el Departamento de Cumplimiento para garantizar la confidencialidad.

En el supuesto de que se comunique la denuncia por otra vía (por ejemplo, al responsable de RRHH o a través otro buzón corporativo), deberá ser escalado y notificarse a través de los canales arriba mencionados para su inmediato análisis y tramitación. Asimismo, en el caso de alguno de los miembros de la Dirección de Compliance esté involucrado o sea parte afectada, será enviado a la dirección de Recursos Humanos quien se encargará de su tramitación y gestión siguiendo este procedimiento.

La denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s, por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza o por la representación legal de los trabajadores.

La denuncia deberá incluir una descripción clara y precisa de los hechos denunciados, con la mayor cantidad de detalles posible. Se debe especificar el lugar, la fecha y la naturaleza de la conducta que se percibe como acoso, detallando las interacciones que hayan tenido lugar, las actitudes o comentarios inapropiados, así como las personas implicadas. Podrá adjuntarse directamente junto con la reclamación toda aquella documentación probatoria que pudiese resultar útil para el esclarecimiento del conflicto.

Esta descripción será crucial para poder iniciar una investigación adecuada y tomar las medidas correspondientes

b. Fase 2: INSTRUCCIÓN Y TRAMITACIÓN (APERTURA DEL EXPEDIENTE)

Una vez remitida la reclamación correspondiente, se acusará recibo de la misma en un plazo máximo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente a su recepción, y se instruirá el oportuno expediente.

El Departamento de Compliance de manera conjunta con el Departamento Laboral, llevarán a cabo un análisis y evaluación preliminar de cualquier información recibida sobre posibles conductas o comportamientos de acoso. Este análisis se realizará independientemente del origen de la información, siempre que presente evidencia suficiente que respalde su plausibilidad, seriedad y naturaleza de incumplimiento, o que ofrezca indicios razonables.

Tras el análisis preliminar, la denuncia podrá ser archivada si no se encuentran indicios suficientes para proceder, debiendo justificarse debidamente la decisión. O bien, si se considera que existen indicios o hechos suficientes que respaldan la denuncia, se procederá con la tramitación del expediente y se constituirá la Comisión Instructora y de Seguimiento.



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 68

Esta Comisión será conformada a través de un comunicado informando sobre la apertura de la investigación, y de los miembros que formarán parte de la misma, en atención al lugar en el que se hayan producido los hechos denunciados.

La Comisión Instructora y de Seguimiento se pondrá en contacto con la persona afectada en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a su constitución, con el objetivo de informar a este respecto y recabar toda la información necesaria sobre el caso.

Los miembros de la Comisión Instructora y de Seguimiento tendrán las facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado de ANTOLIN RYA con independencia de su nivel jerárquico, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución amistosa del conflicto.

Durante este proceso de instrucción o investigación preliminar, se podrá solicitar la contratación o colaboración de profesionales externos, siempre que cuenten con la independencia y objetividad adecuadas para garantizar una evaluación justa y rigurosa. Asimismo, dependiendo de las implicaciones y suposiciones planteadas, podrá ser necesario informar e involucrar a otros Departamentos para discutir, actuar y resolver los incidentes de la manera más apropiada posible, respetando la confidencialidad y la privacidad, en cualquier caso.

Cuando de la denuncia planteada se aprecien evidencias de conducta delictiva flagrante, se propondrá a la dirección de la Compañía la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares pertinentes y el traslado urgente de la información a las Autoridades competentes, al Ministerio Fiscal u organismos análogos del país correspondiente.

c. Fase 3: PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN (INFORMAL Y FORMAL)

o Procedimiento Informal

Cuando el análisis inicial o las características del conflicto determinen que el conflicto puede resolverse de manera amistosa mediante la intervención de una persona mediadora, se optará por este procedimiento informal, siempre condicionado a la voluntad expresada por la víctima.

El objetivo de este procedimiento es resolver la situación de acoso de forma ágil y rápida, sin necesidad de cumplir con todo lo contemplado en el procedimiento formal de actuación mediante la mediación. Este procedimiento no es aplicable en todos los casos, va dirigido a aquellas situaciones en las que el simple hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, sea suficiente para la resolución del problema.

La Comisión Instructora se reunirá con las personas afectadas para realizar las gestiones necesarias, esclarecer la situación y alcanzar una solución acordada por todas las partes implicadas.

El procedimiento informal se llevará a cabo en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción de la denuncia. Durante este tiempo, se intentará alcanzar un acuerdo. Si no se logra, el proceso se cerrará y se iniciará el procedimiento formal.

Si la información recopilada durante el proceso informal sugiere la existencia de indicios más graves de acoso, o si alguna de las partes lo solicita expresamente, se podrá obviar la mediación y proceder directamente con la investigación formal. En este caso, el objetivo será abordar la situación de manera exhaustiva y conforme a las disposiciones establecidas en el procedimiento formal de actuación.





Finalmente, la Comisión Instructora, en calidad de Mediador, cerrará el procedimiento informal remitiendo un informe titulado "Mediación y resolución de incidencias", en el que se detallarán las medidas y acuerdos aceptados por las partes. Si no se ha alcanzado un acuerdo, se procederá con el inicio del procedimiento formal.

- Procedimiento Formal (General)

Una vez se determina el inicio del procedimiento formal, la Comisión Instructora designará a un administrador del caso o Case Manager (CM), que serán preferentemente el Gerente o la Dirección de RRHH de la entidad en la que haya sucedido el hecho, siempre que cuenten con la independencia necesaria o no vean comprometida su imparcialidad.

El Case Manager será la persona responsable de desarrollar el plan de investigación y liderará las actividades de investigación, tendentes a resolver sobre la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada, llevando a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos o terceras personas que se considere que puedan aportar información útil, así como requerir cuanta documentación sea necesaria.

En el caso de que se decida la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

Esta actividad desarrollada por el Case Manager contará con la plena colaboración y apoyo del resto de miembros de la Comisión Instructora y de Seguimiento.

Durante la investigación, el Case Manager podrá solicitar el apoyo de otros profesionales de la Compañía para llevar a cabo las consultas necesarias que ayuden a aclarar los hechos bajo investigación. Además, si es necesario, puede contar con la colaboración de asesores externos. Para este fin, la Comisión Instructora, determinará el alcance de dicha colaboración, pudiendo delegar parcial o totalmente la investigación a los asesores externos, que deben mantenerlo continuamente informado durante el curso de la investigación.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta del Case Manager o de la Comisión Instructora, la Compañía podrá adoptar, igualmente, las medidas preventivas o cautelares necesarias, que no hubieran podido adoptarse previamente, tendentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Finalizadas las actividades de investigación, el Case Manager, elaborará un informe donde se exprese si existen evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso, indicando las conclusiones alcanzadas, evidencias tomadas en consideración, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

Se remitirá el informe de "Investigación por situación de acoso" a la Comisión Instructora y de Seguimiento en el plazo máximo de 20 días hábiles desde el inicio del procedimiento formal para que se adopten las medidas recomendadas.

d. Fase 4: FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE, REMEDIACIÓN Y SEGUIMIENTO)

Este informe determinará las conclusiones y resultado del procedimiento, que podrá ser:

- Sobreseimiento. Se pondrá fin al procedimiento cuando, tras la evaluación de las evidencias y pruebas practicadas, no se aprecien indicios de acoso o éstas no sean





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 70

concluyentes. Esto se reflejará en el informe justificando esa resolución e indicando asimismo si la denuncia fue presentada de buena fe. En ningún caso se represaliará a la persona trabajadora denunciante de buena fe y se supervisará con especial atención su situación para constatar que el acoso no se produce.

Es un principio básico en ANTOLIN RYA, expresado en el Código de Conducta, que cualquier represalia o amenaza contra quienes presenten, de buena fe, reclamaciones por acoso o ayuden en la investigación, estará sujeta a medidas disciplinarias. Todas las denuncias de represalias presentadas por el empleado informante u otras partes involucradas deben ser investigadas.

Sin embargo, en caso de que la comunicación haya sido realizada a sabiendas de su falsedad o en base a información obtenida de manera ilícita, no será de aplicación la protección al informante y estará sujeto a propuesta de sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta todas las circunstancias, gravedad, intensidad, repetición e impacto de los hechos.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, se instará igualmente a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes de acuerdo a lo indicado en el siguiente apartado.

- Resolución con propuesta de sanción y/o medidas correctivas. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o contrario a la libertad sexual o integridad moral, se instará a la Compañía a adoptar las medidas sancionadoras y/o correctivas pertinentes que serán comunicadas personalmente a la víctima.

La Compañía se compromete a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo, libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

La resolución de una reclamación por acoso, independientemente del cauce procedimental seguido (formal o informal) implicará en todo caso:

- Garantía de la finalización del conflicto investigado.
- Que las partes implicadas han sido debidamente informadas.
- Que se han tomado las medidas pertinentes y que estas son respetadas.
- Que se le ha prestado a la persona trabajadora afectada la ayuda necesaria para que supere las consecuencias derivadas de la situación de acoso.

Una vez cerrado el expediente, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

En el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose o no se hayan implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, instará a la dirección de la empresa, sobre la necesidad de establecer de manera inmediata las medidas de remediación necesarias. Asimismo, informará a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, advirtiéndole de esa situación.

En cada caso, el Departamento de Compliance mantendrá un registro de los casos y reclamaciones procesados e investigados internamente.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 71

La Comisión Instructora y de Seguimiento tiene el derecho a mantener la confidencialidad de los documentos hasta que se divulguen para acciones correctivas. La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

2. MEDIDAS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO

Constatada la existencia de acoso en el entorno profesional o impuesta sanción por el área competente, la Compañía pondrá en marcha simultáneamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional de la persona que ha sido víctima de dichas conductas, entre ellas, las siguientes:

- Facilitará su acceso a cursos de formación en aquellas materias relacionadas con su puesto de trabajo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y mental de la persona afectada hasta su completo restablecimiento.
- Realizará un seguimiento de las víctimas para evaluar si el procedimiento de recuperación de su proyecto profesional se ha visto afectado como consecuencia de las medidas de apoyo que se hayan puesto en marcha para su caso concreto.

3. VIGENCIA

El contenido de este protocolo entrará en vigor en los plazos que establezca el convenio colectivo.

Este documento se revisará y actualizará cuando: se realice algún cambio al proceso descrito, se establezcan modificaciones regulatorias, o por recomendación de autoridades/organismos externos.





ANEXO IV

PLAN DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI+

1. Objeto :El presente Plan tiene por objeto establecer un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, así como prevenir cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral.

2. Ámbito de aplicación: El presente Plan será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa, con independencia de:

- Tipo de contrato
- Categoría profesional
- Antigüedad
- Centro de trabajo

Asimismo, será aplicable a personas externas que desarrollen su actividad en el entorno organizativo de la empresa.

3. Principios rectores: Las medidas contenidas en este Plan se rigen por los siguientes principios:

- Igualdad de trato y oportunidades
- No discriminación
- Respeto a la diversidad
- Confidencialidad
- Prevención activa

4. Medidas del Plan:

4.1. Formación y sensibilización: La empresa impartirá formación obligatoria en materia de diversidad LGTBI+.

Desarrollo:

- Formación anual dirigida a toda la plantilla
- Duración mínima: 1 hora
- Contenidos:
 - conceptos básicos sobre diversidad LGTBI
 - prevención del acoso
 - lenguaje inclusivo
 - conocimiento del protocolo interno

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Indicador: Al menos el 90% de la plantilla formada anualmente

Evidencia: Registros de asistencia y materiales formativos





4.2. Protocolo frente al acoso y discriminación LGTBI

Medida: Aplicación de un protocolo específico frente a situaciones de acoso o discriminación LGTBI.

Desarrollo:

- Existencia de canal confidencial de comunicación de incidencias
- Tramitación inmediata del procedimiento
- Resolución en plazo máximo de 30 días
- Garantía de confidencialidad y protección frente a represalias

Responsable: Recursos Humanos y Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Indicadores:

- Número de incidencias registradas
- Tiempo medio de resolución

Evidencia: Registros internos y actas (anonimizadas)

4.3. Procesos de selección y promoción

Medida: Garantizar procesos de selección y promoción libres de discriminación.

Desarrollo:

- Inclusión de cláusulas de igualdad en ofertas de empleo
- Evaluación basada en criterios objetivos
- Prohibición de cualquier tipo de pregunta o práctica discriminatoria

Responsable: Recursos Humanos

Indicador: 100% de las ofertas publicadas incluirán cláusula de igualdad

Evidencia: Ofertas de empleo y procedimientos internos de selección

4.4. Comunicación y cultura inclusiva

Medida: Fomento de una cultura organizativa inclusiva.

Desarrollo:

- Difusión del protocolo y del presente Plan
- Acciones de sensibilización (mínimo una acción anual)
- Uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2026/118

Miércoles, 24 de junio de 2026

Pág 74

Responsable: Recursos Humanos y Comunicación

Indicador: Número de acciones realizadas anualmente

Evidencia: Comunicaciones y campañas internas

4.5. Seguimiento y evaluación. Medida: Se realizará un seguimiento periódico del grado de cumplimiento del presente Plan.

Desarrollo:

- Evaluación anual de las medidas
- Elaboración de informe de resultados
- Propuesta de acciones de mejora

Responsables: Recursos Humanos y Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Indicadores:

- Porcentaje de medidas implementadas
- Nivel de cumplimiento de objetivos
- Evolución de incidencias

Evidencia:

- Informes de seguimiento
- Actas de reuniones

4.6. Vigencia y revisión

El presente Plan tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo, sin perjuicio de su revisión:

- Por cambios normativos
- Por necesidades organizativas
- A solicitud de cualquiera de las partes firmantes

GRUPO ANTOLIN RyA, S.A.
C/ Aluminio, 13
47012-VALLADOLID

Teléfono: 983 217960
www.antolin.com

E-mail: rrhhservicios.rya@antolin.com