



# SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

## INFORME DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021-2025

Comisiones Obreras de Castilla y León

13º Congreso



## Índice

✓ Balance de negociación colectiva 2021-2025 .....	3
✓ 2021 .....	3
✓ 2022 .....	4
✓ 2023 .....	5
✓ 2024 .....	6
✓ 2025 .....	9
✓ Incrementos salariales .....	13
✓ Jornada .....	17
✓ Reducción de jornada .....	18
✓ Nuevas unidades de negociación .....	18
✓ Convenios Colectivos de empresa de nueva creación .....	18
✓ Inaplicaciones de convenio .....	19
✓ SMI en los convenios colectivos de Castilla y León .....	25
✓ SERLA 2021-2024 .....	26
✓ Comisión de Convenios de Castilla y León 2021-2025 .....	36
✓ PROPUESTAS EN MATERIAS COMUNES PARA ABORDAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (CRITERIOS Y ORIENTACIONES) para año 2025 .....	48
✓ PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR DENUNCIAS ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN .....	151

## BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021-2025

### 2021

#### SECTOR

En Castilla y León el total de convenios colectivos sectoriales eran 189, afectando a 347.290 personas trabajadoras a comienzos de 2021.

En este ámbito sectorial comenzamos 2021 afrontando la negociación colectiva con 111 convenios colectivos sectoriales que había que negociar a comienzos de ese año, que afectaban a 211.544 trabajadores, de los cuales casi el 57% son convenios que arrastramos de años anteriores, 63 convenios, menos de la mitad de los convenios, es decir 48, habían finalizado su vigencia en 2020.

A final de año fueron firmados y publicados 46 de los convenios pendientes para 109.172 personas, por lo que quedaron pendientes 65 convenios sin firmar para 102.372 personas. De los firmados, solamente 17 convenios, un 37% habían finalizado su vigencia en 2020, es decir les correspondía negociar dentro del año, el resto venían arrastrados de negociaciones pasadas.

Finalizando ese año 2021 con 133 convenios vigentes, que daban cobertura a más de 275.000 personas en Castilla y León.

#### Empresa

A comienzos de año, se debían negociar 207 convenios colectivos de empresa para 17.579 personas, de ellos se firmaron 45 convenios para 4.371 trabajadores, de los cuales 3 fueron de nueva creación.

El total de los convenios de empresa ascendía en nuestra comunidad a 329 de empresas privadas que daban cobertura a 16.091 personas, 125 empresas públicas que afectan a 27.199 personas.

## 2022

### SECTOR

El total de convenios colectivos de sector eran 190, afectando a 359.660 personas trabajadoras a principios de 2022.

En el ámbito sectorial comenzamos 2022 afrontando la negociación colectiva con **116 convenios colectivos sectoriales** que había que negociar a comienzos de ese año, que afectaban a **209.984 trabajadores**, de los cuales el 56% vienen arrastramos de años anteriores, 65 convenios colectivos, y menos de la mitad, 51 convenios habían finalizado su vigencia en 2021.

A final de año fueron firmados y publicados 39 de los convenios pendientes que afectaron a 54.917 trabajadores, quedaron pendientes 77 convenios sin firmar para 155.067 personas. De los firmados algo más de la mitad, un 56,75%, habían finalizado su vigencia en 2021, es decir les correspondía negociar dentro del año, el resto era de negociaciones pasadas.

Finalizando con 113 convenios vigentes, que daban cobertura a más de 204.000 personas en Castilla y León.

### Empresa

Iniciamos con alrededor de 240 convenios de empresa pendientes que afectaban a unas 23.000 personas trabajadoras, se firmaron a lo largo del año 65 convenios para más 8.000 trabajadores, además de 6 convenios en empresas privadas de nueva creación.

## 2023

### SECTOR

En el ámbito sectorial comenzamos 2023 afrontando la negociación colectiva con 114 convenios colectivos sectoriales que había que negociar a comienzos de ese año, que afectaban a 254.972 personas trabajadoras, de los cuales el 67% son convenios que arrastramos de años anteriores, menos de la mitad de los convenios, es decir 37 habían finalizado su vigencia en 2022.

Al finalizar el año se han **firmado y publicado 75 convenios sectoriales, que afectan a 181.697 personas trabajadoras**, con un incremento medio ponderado de un 3.76% en los convenios firmados en Castilla y León, calculado en base a los textos de los mismos.

De los 75 convenios colectivos sectoriales firmados, 42 estaban pendientes de años anteriores, habían finalizado su vigencia antes de 2022 y afectan a 79.442 personas. Por tanto, solamente 33 convenios de los convenios firmados, pertenecen a la negociación colectiva de este año 2023 que afectan a 102.255 personas.

Quedan pendientes 39 convenios por firmar, o al menos por publicar, que afectan a 73.275 personas, de ellos solamente son 4 los convenios pendientes de los que finalizaron en 2022 al finalizar el año.

### Empresa

Al iniciar el año estaban pendientes de negociar 381 convenios colectivos de empresa, para 47.060 personas trabajadoras, de los cuales 260 convenios son de empresas privadas y afectan a 21.744 trabajadores, y 121 convenios corresponden a empresas públicas afectando a 25.316 personas.

Al finalizar el año se habían firmado un total de 102 convenios para 25.052 personas trabajadoras, 74 empresas privadas y 28 empresas públicas, y 6 convenios de nueva creación para empresas privadas.

## 2024

### SECTOR

En el ámbito sectorial el total de convenios colectivos de sector eran 190 en el año anterior. Se han sacado del cómputo dos convenios sectoriales que ya no están en vigor por encontrarse cerradas y que son: Minas de León y Minas de Antracita y Hulla de Palencia.

Por tanto, empezamos este año 2024 con un total de **188 convenios colectivos en Castilla y León**, que afectaban a 365.238 personas a 31 de diciembre de 2023, y una vez actualizadas las personas trabajadoras con los convenios firmados el año anterior ascienden a un total de **369.466 personas** afectadas por convenios colectivos sectoriales.

Comenzamos 2024 afrontando la negociación colectiva con **71 convenios colectivos sectoriales** que había que negociar a comienzos de ese año, que afectaban a **103.397 personas**, de los cuales casi un 55% son convenios que arrastramos de años anteriores, **39 convenios** de los pendientes, mientras que solamente **32 convenios** habían finalizado su vigencia en 2023.

Durante todo el periodo de negociación de 2024 se han **firmado y publicado**:

- **34 convenios que dan cobertura a 40.098 personas trabajadoras.**

De los firmados y publicados, **16 convenios** habían finalizado su vigencia en 2023 y afectaban **14.092 personas**, y el resto de los convenios colectivos vienen arrastrados de años anteriores, es decir 18 convenios para 26.006 personas. Por tanto, aún están **pendientes** de firmar y **publicar 37 convenios**, afectando a **63.299 personas** trabajadoras.

CONVENIOS SECTOR PENDIENTES POR FEDERACIONES EN ENERO 2024			FIRMADOS Y PUBLICADOS 31 DE DICIEMBRE 2024			CONVENIOS SECTOR PENDIENTES A 31 DE DICIEMBRE 2024		
23	HABITAT	33.604	10	HABITAT	10.179	13	HABITAT	23.425
1	ENSEÑANZA	2.674	0	ENSEÑANZA	0	1	ENSEÑANZA	2.674
11	FSC	5.429	3	FSC	1.952	8	FSC	3.477
21	INDUSTRIA	24.073	10	INDUSTRIA	7.169	11	INDUSTRIA	16.904
5	SANIDAD Y SS	4.792	3	SANIDAD Y SS	1.421	2	SANIDAD Y SS	3.371
10	SERVICIOS	32.825	8	SERVICIOS	19.377	2	SERVICIOS	13.448
71	TOTAL por FFRR ENERO 2024	103.397	34	RENOVADOS FEDERACIONES	40.098	37	PENDIENTES FEDERACIONES	63.299

## EMPRESA 2024

Al comenzar el año se debían negociar 229 convenios colectivos de empresas privadas que afectaban a 21.145 personas, se han firmado y publicado 40 convenios para 5.837 trabajadores. En las empresas públicas: 122 convenios pendientes a principio de año, 8.957 personas trabajadoras y se ha firmado 5 convenios de los pendientes, 73 personas y otros 4 de nueva creación en ayuntamientos para 314 personas.

De los convenios que quedan pendientes, alrededor de 43 están prorrogados por no haber sido denunciados. Por tanto, de las 189 empresas privadas pendientes estarían sin vigencia aún 146 convenios colectivos para aproximadamente 13.000 personas.

EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS	CC EMPRESA PTES ENERO 2024			CC FIRMADOS Y PUBLICADOS 2024			TOTAL CC PTES		
	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL
ÁVILA	7	13	20	2	0	2	5	13	18
BURGOS	38	11	49	13	0	13	25	11	36
LEÓN	52	20	72	6	0	6	46	20	66
PALENCIA	14	14	28	1	0	1	13	14	27
SALAMANCA	27	8	35	3	0	3	24	8	32
SEGOVIA	15	13	28	4	2	6	11	11	22
SORIA	10	8	18	0	1	1	10	7	17
VALLADOLID	45	22	67	9	2	11	36	20	56
ZAMORA	9	8	17	1	0	1	8	8	16
AUTONÓMICO	12	5	17	1	0	1	11	5	16
<b>TOTALES</b>	<b>229</b>	<b>122</b>	<b>351</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>189</b>	<b>117</b>	<b>306</b>
	TRABAJADORES CC EMPRESA PTES ENERO 2024			Trabajadores FIRMADOS Y PUBLICADOS			TOTAL TRABAJADORES CC PTES		
	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL	PRIVADAS	PÚBLICAS	TOTAL
ÁVILA	193	520	713	52	0	52	141	520	661
BURGOS	4.928	1.370	6.298	2.082	0	2.082	2.846	1.370	4.216
LEÓN	3.365	1.824	5.189	339	0	339	3.026	1.824	4.850
PALENCIA	1.336	540	1.876	310	0	310	1.026	540	1.566
SALAMANCA	2.219	578	2.797	176	0	176	2.043	578	2.621
SEGOVIA	1.460	396	1.856	808	29	837	652	367	1.019
SORIA	725	536	1.261	0	6	6	725	530	1.255
VALLADOLID	4.797	846	5.643	1.558	38	1.596	3.239	808	4.047
ZAMORA	525	201	726	11	0	11	514	201	715
AUTONÓMICO	1.597	2.146	3.743	501	0	501	1.096	2.146	3.242
<b>TOTALES</b>	<b>21.145</b>	<b>8.957</b>	<b>30.102</b>	<b>5.837</b>	<b>73</b>	<b>5.910</b>	<b>15.308</b>	<b>8.884</b>	<b>24.192</b>

2024	TOTAL CONVENIOS		PENDIENTES AÑOS ANTERIORES 1 DE ENERO 2024		PENDIENTES FIN DE VIGENCIA 2023 1 DE ENERO 2024		Total CC PENDIENTES 1 DE ENERO 2024		FIRMADOS Y PUBLICADOS		PENDIENTES 31 DICIEMBRE 2024 (ENERO 2025)	
	CC	TRABJ	CC	TRABJ	CC	TRABJ	CC	TRABJ	CC	TRABJ	CC	TRABJ
AVILA	15	12.794	3	2.950	3	2.137	6	5.087	2	550	4	4.537
BURGOS	25	77.571	7	16.629	0	0	7	16.629	3	11.153	4	5.476
LEÓN	26	55.070	3	13.014	4	1.231	7	14.245	4	1.835	3	12.410
PALENCIA	17	17.713	2	4.267	4	1.392	6	5.659	6	5.659	0	0
SALAMANCA	20	44.659	5	16.329	7	6.925	12	23.254	1	550	11	22.704
SEGOVIA	15	22.841	4	3.870	2	7.569	6	11.439	4	9.535	2	1.904
SORIA	15	16.907	5	4.495	0	0	5	4.495	4	4.420	1	75
VALLADOLID	22	80.031	5	5.743	4	6.988	9	12.731	5	3.122	4	9.609
ZAMORA	22	19.607	4	3.304	7	3.543	11	6.847	5	3.274	6	3.573
INTERPROVINCIALES	11	22.273	1	2.674	1	337	2	3.011	0	0	2	3.011
TOTAL	188	369.466	39	73.275	32	30.122	71	103.397	34	40.098	37	63.299

## 2025

Empezamos la negociación colectiva en 2025 con:

- 69 convenios colectivos sectoriales a negociar que afectan a 100.129 personas trabajadoras.

Del total de los convenios a negociar, **32 convenios** han finalizado su vigencia en 2024 y afectan a **36.830 personas trabajadoras**, a los que tenemos que añadir los **37 convenios** colectivos que han quedado pendientes de la negociación colectiva de 2024 que afectan a **63.299 personas trabajadoras**.

TOTAL CONVENIOS SECTOR PENDIENTES POR PROVINCIAS (ENERO 2025)		
4	ÁVILA	2.434
3	BURGOS	8.708
5	LEÓN	9.098
3	PALENCIA	1.560
2	SALAMANCA	4.615
3	SEGOVIA	921
1	SORIA	200
4	VALLADOLID	3.860
5	ZAMORA	2.434
2	INTERPROVINCIALES	3.000
32	TOTAL por provincias - ENERO 2025 -	36.830

CONVENIOS SECTOR PENDIENTES POR FEDERACIONES (ENERO 2025)		
3	SERVICIOS	4.652
6	INDUSTRIA	14.256
7	FSC	9.990
12	HABITAT	7.291
4	SANIDAD Y SS	641
0	ENSEÑANZA	0
32	Ptes FEDERACIONES	36.830

*De ellos, a fecha 1 de mayo 2025 solamente se han firmado 9 convenios colectivos sectoriales para 10.368 personas trabajadoras. Y además 21 convenios de empresa para 2.945 personas.*

## UNIVERSO DE CONVENIOS EN CASTILLA Y LEÓN

Empresas Privadas 327 convenios, 32.876 personas. Empresas Públicas 178 convenios, 25.271 personas. En torno a unos 505 convenios de empresa en Castilla y León, que darían cobertura a más de 58 mil personas trabajadoras. En el ámbito sectorial, el total de los convenios en Castilla y León asciende a 189 convenios, que dan cobertura a 383.592 personas trabajadoras.

Por tanto, el universo de convenios en nuestra comunidad asciende a 694 convenios, para más de 441 mil personas trabajadoras.

Por supuesto, a esto habría que añadir los trabajadores y trabajadoras que están amparados por convenios de ámbito estatal, o supraautonómico, tanto de sector como de empresa hasta llegar a la tasa de cobertura que alcanza las estadísticas del Ministerio.

## TASA DE COBERTURA DE CONVENIOS y Relaciones Laborales cubiertas por convenio

	TASA DE COBERTURA			Total de convenios Relaciones laborales cubiertas por convenio	EMPRESA	SECTOR
	TOTAL	H	M			
<b>2021</b>						
España	91.18	94.69	87.28	13.241.209	1.645.275	11.595.934
CYL	92.48	95.48	89,20	594.847	93.162	501.685
<b>2022</b>						
España	91,46	94.82	87.74	13.631.315	1.634.697	11.996.618
CyL	92.88	95.67	89.87	604.809	91.873	512.936
<b>2023</b>						
España	91.80	95.02	88.25	14.069.031	1.662.001	12.447.030
CyL	93.10	95.72	90.28	623.051	92.460	530.591
<b>2024</b>						
España	92.09	95.04	88.83	14.486.975	1.618.786	12.868.189
CyL	93.32	95.68	90.78	639.024	93.806	545.218

Datos Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de convenios

En el año 2024 el 88.83% de los trabajadores en España estaban cubierto con convenios sectoriales y 11.17% por convenios de empresa. En Castilla y León el 85.32% de personas trabajadoras cubiertos por convenio sectorial y 14.68% por convenios de empresa.

**Actuaciones con la patronal CEOE Castilla y León CYL para retomar e impulsar la  
negociación colectiva**

**Acuerdo de Trasposición y adaptación del V Acuerdo para el Empleo**

**y la Negociación Colectiva en Castilla y León**

En mayo de 2023 se firmó con la patronal CEOE Castilla y León el acuerdo de Trasposición y Adaptación del acuerdo que a nivel nacional habían firmado CCOO y UGT con las patronales CEOE y CEPYME para los años 2023, 2024 y 2025, con el objetivo de adaptar la filosofía del V AENC a Castilla y León.

En el citado acuerdo se mandataba a las mesas de negociación de los convenios colectivos unos incrementos salariales del 4% para 2023, 3% para 2024 y del 3% para 2025, además de una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC fuera mayor que los incrementos se actualizarán los salarios hasta un 1% adicional.

Se traslado la necesidad de que desde cada organización territorial se enviará un escrito a las patronales de cada provincia manifestando que una vez firmado el V AENC y su trasposición a Castilla y León había que trasladar a los convenios colectivos de cada ámbito de actuación las subidas salariales.

## Incrementos salariales

<i>Incremento sectorial</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025 Marzo</i>
ESPAÑA	2,35	1,91	1,5	2,75	3,47	3,09	3,32
CASTILLA Y LEÓN	1,82	1,89	1,4	2,51	3,73	2,83	2,70
<i>Incremento empresa</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025 Marzo</i>
ESPAÑA	1,94	1,60	1,10	2,78	3,26	2,80	2,75
CASTILLA Y LEÓN	1,70	1,43	1,34	2,51	2,58	2,74	2,88
<b><i>Total España</i></b> <i>Sector+Empresa</i>	<b>2.33</b>	<b>1.89</b>	<b>1.47</b>	<b>2.78</b>	<b>3.46</b>	<b>3.07</b>	<b>3.29</b>
<b><i>Total Castilla y León</i></b> <i>Sector+Empresa</i>	<b>1.81</b>	<b>1.85</b>	<b>1.40</b>	<b>2.51</b>	<b>3.62</b>	<b>2.82</b>	<b>2.71</b>

### Incrementos 2021

La variación salarial en España en el ámbito sectorial fue de 1.5% en España y 1.4% en Castilla y León. En el ámbito de empresa acabo el año con 1.10% España y 1.34% Castilla y León

### Incrementos 2022

En el ámbito sectorial 2.75% España y 2.51% Castilla y León. En empresa alcanzo 2.78% en España y 2.51% en Castilla y León.

### Incrementos 2023

En España el incremento sectorial ascendió a 3.47% y en Castilla y León 3.73%. En empresas finalizo el año con 3.26% España y 2.58% Castilla y León.

### Incremento salarial 2024

Los salarios pactados en 2024 mantienen el poder adquisitivo. Según los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en Castilla y León el incremento en el total (sector y empresa) de los convenios registrados con efectos económicos hasta DICIEMBRE 2024 ha sido **2.82%** **en el total de convenios**, un **2.83% en el ámbito superior a empresa o sectorial** y en los de **empresa un 2.74%** (datos publicados en enero 2024) -Sin incluir el efecto de las cláusulas de garantía salarial-. El total de los convenios daba cobertura a más de 351 mil trabajadores en nuestra comunidad,

Y en **España** el incremento salarial de los convenios registrados hasta diciembre ha sido **3.07%** **en el total** de los convenios, un **3.09%** en el ámbito **superior a la empresa o sectorial** y **2.80%** en los convenios de **empresa**. Daban cobertura a más de 10.6 millones de personas trabajadoras.

La subida salarial media pactada en España se situó en 2024 en 3.1% lo que se sitúa en 3 décimas por encima de la inflación media en 2024, antes de incluir las cláusulas de salvaguarda de los convenios.

De los convenios publicados en 2024 algunos vienen firmados de 2023, que son 6 convenios tienen **cláusula de garantía salarial** la mitad, 3 de ellos, mientras que de los 28 firmados en este año recogen 13 algún tipo de cláusula de garantía salarial. La revisión salarial consiste de manera general en la actualización de las tablas salariales, para el cálculo del salario del siguiente año, es decir, no tienen carácter retroactivo.

El incremento medio ponderado calculado por nuestra Secretaría de Acción Sindical sobre los textos de los convenios sectoriales publicados en este año en los convenios de Castilla y León asciende a un 3.09%, mientras que contando solamente los firmados en este año es algo mayor un 3.18%.

IPC 2021. Acabo el año con un 6.5%

IPC 2022. Ascendió hasta un 5.7%

IPC 2023. Finalizó con un 3.1%

### Índice de precios al consumo en 2024 (IPC)

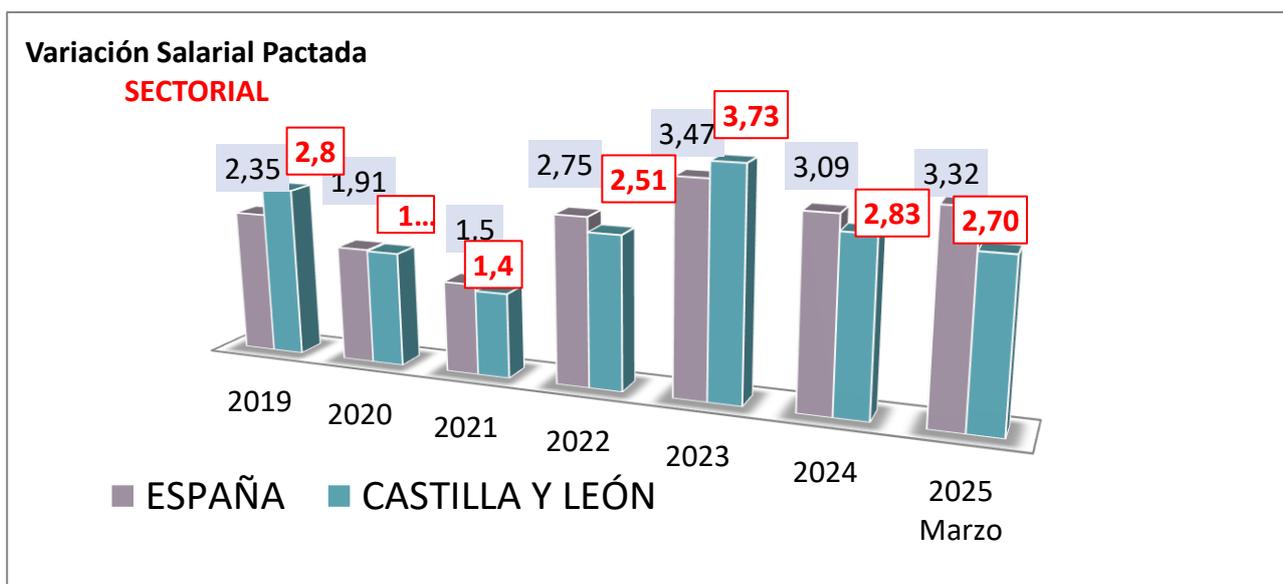
La variación interanual del **IPC en España** ha sido en 2024 un 2.8%, al igual que la variación media que quedó también en 2.8%.

La inflación subyacente sitúa su variación interanual en el 2,6% y su variación en media anual en el 2,9%. (Índice general sin alimentos no elaborados ni productos energéticos).

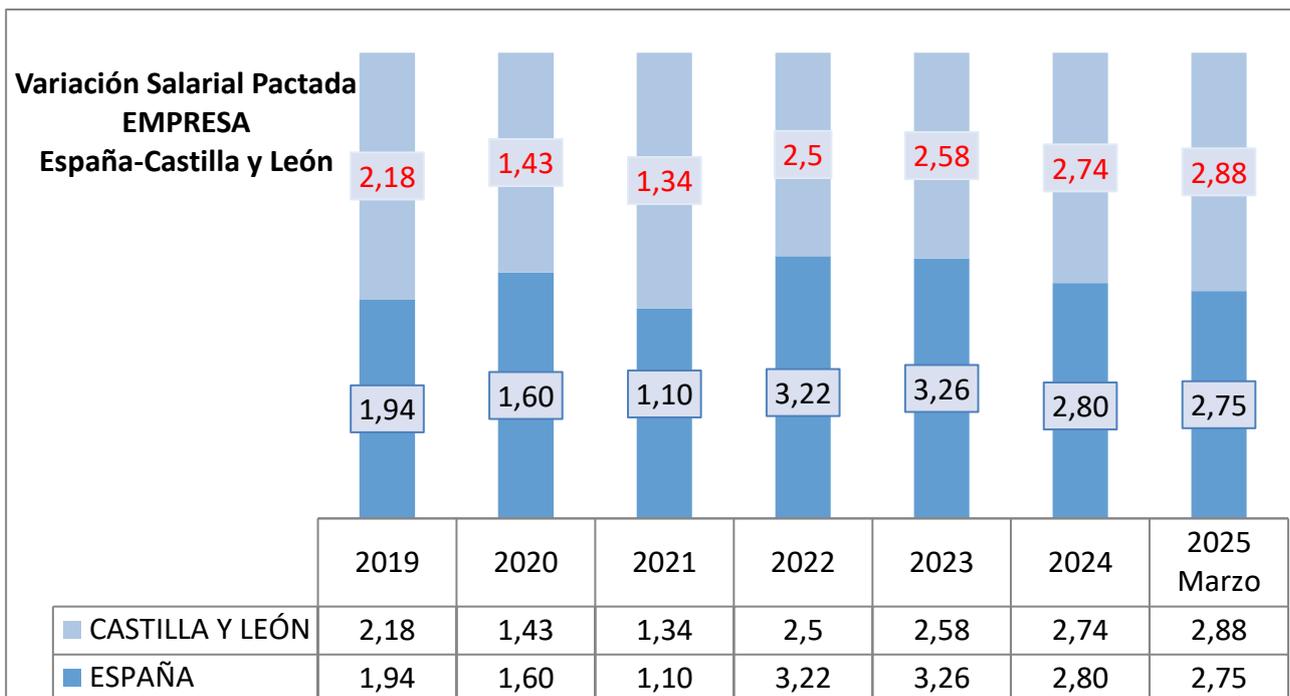
Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)				
Año	Total	Empresa	Ámbito superior	IPC
<b>DATOS ANUALES DEFINITIVOS</b>				
2017	1,46	1,21	1,48	1,1
2018	1,73	1,44	1,76	1,2
2019	2,24	2,03	2,26	0,8
2020	1,74	1,58	1,76	-0,5
2021	1,61	1,58	1,62	6,5
2022	3,21	3,51	3,19	5,7
<b>DATOS PROVISIONALES</b>				
2023 (1)	3,71	3,51	3,72	3,1
2024 (2)	3,10	2,89	3,12	2,8
(1) Datos procedentes del avance anual de 2023				
(2) Datos procedentes del avance mensual de enero de 2025				
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT; MITES				

En España con los datos de marzo de 2025 los salarios pactados suben 3.3% de media, un punto más que el IPC interanual y 6 décimas más que el IPC medio del primer trimestre.

Los convenios con efectos económicos en 2025 cubren a 7.1 millones de personas en España y a 268.333 en Castilla y León,



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MITES.



## JORNADA

La jornada media pactada en 2024 se sitúa en 1.703,70 h/año en los convenios de empresa, en los convenios de sector 1.762,16 h/año, siendo la media del total de convenios (sector y empresa) de 1.758,65 h/año.

La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio ofrece datos de jornada media pactada tomando como base los convenios con efectos económicos de cada año.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS	TOTAL CONVENIOS	CONVENIOS DE EMPRESA	CONVENIOS DE AMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
	Jornada Media (h/año)	Jornada Media (h/año)	Jornada Media (h/año)
<b>ESPAÑA</b>			
2019	1.748,90	1.711,90	1.752,01
2020	1.736,40	1.713,40	1.738,20
2021	1737,20	1.705,70	1.739,60
2022	1.742,80	1700,40	1745,80
2023 (*)	1.742,00	1.697,60	1.745,00
2024 (*)	1.746,50	1.707,40	1.749,00
2025 (*)	1.749,59	1.720,22	1751,26
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>			
2019	1.764,80	1.721,30	1.768,47
2020	1.760,45	1.724,85	1.763,85
2021	1.759,96	1.731,68	1.761,80
2022	1.753,50	1.714,09	1.756,69
2023 (*)	1.752,10	1.663,20	1.761,32
2024 (*)	1.758,65	1.703,70	1.762,16
2025 (*)	1763,81	1.729,45	1.765,69

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en ECCT del MITES (\*) Datos provisionales.

Convenios registrados hasta marzo de 2025. Información provisional 2023, 2024 y 2025.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

En febrero de 2025 se aprobó en Consejo de Ministros el anteproyecto para reducir la jornada de 40 h. a 37.5 h. semanales sin pérdida salarial, después el acuerdo alcanzado por CCOO y UGT en diciembre de 2024.

En Castilla y León afecta a un 88.8% de los asalariados del sector privado a tiempo completo, en concreto a 465.000 personas trabajadoras, ya que solo 60.000 empleados tienen jornadas por debajo de ese tiempo, mientras que la media en nuestra comunidad es de 38.6 horas semanales.

## NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN.

### Convenios Colectivos de empresa de nueva creación

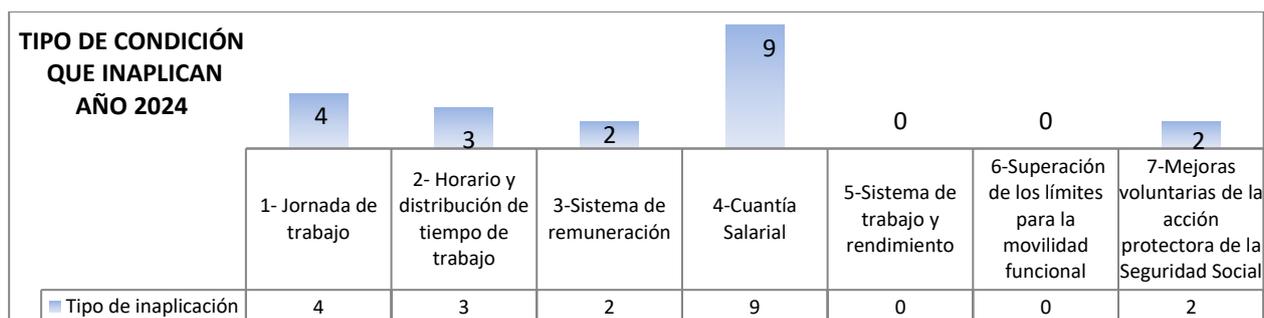
La reforma laboral (Real Decreto - Ley 3/2012, convertido posteriormente en la Ley 3/2012, otorgando la **prioridad aplicativa al convenio de empresa sobre el sectorial**, se realice con el único objetivo de crear nuevas unidades de negociación con salarios más bajos a los recogidos en los convenios sectoriales de referencia para las personas trabajadoras de esas empresas. En nuestra comunidad la devaluación de los salarios alcanzó una pérdida de poder adquisitivo de un 11.3%.

En Castilla y León, se registraron en el REGCON un total de 217 nuevos convenios desde el año 2012. De los cuales 148 nuevos convenios se crearon en empresas privadas. La mitad de los convenios, un 54%, se han creado en empresas de menos de 50 personas trabajadoras, el 7,69% en empresas de 50 a 100 y el resto en empresas de más de 100. Durante el año 2024, a fecha de hoy se han registrado 13 nuevos convenios, 9 de empresas privadas y 4 de empresas públicas. Las cifras de registro de nuevos convenios cada año son inferiores desde que entró en vigor la reforma laboral.

	CC NUEVOS EMPRESAS PÚBLICAS		CC NUEVOS EMPRESAS PRIVADAS		TOTAL CC NUEVOS EMPRESAS	
2012	4	230	10	1012	14	1.242
2013	4	143	16	966	20	1.109
2014	3	110	20	880	23	990
2015	4	71	20	1065	24	1.136
2016	1	184	16	1237	17	1.421
2017	9	187	15	491	24	678
2018	9	331	12	551	21	882
2019	11	204	13	896	24	1.100
2020	3	56	2	161	5	217
2021	6	285	3	223	9	508
2022	4	49	6	352	10	401
2023	7	156	6	694	13	850
2024	4	314	9	785	13	1.099
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>2.320</b>	<b>148</b>	<b>9.313</b>	<b>217</b>	<b>11.633</b>

## INAPLICACIONES DE CONVENIO

En el año 2024 se han registrado **12 inaplicaciones** de convenio colectivo, una cifra inferior a la de 2023 que fueron 16, han afectado a **263 personas** trabajadoras, un número también inferior al del año 2023 en el que fueron 827 personas trabajadoras.



En cuanto a las condiciones de trabajo inaplicadas, la mayoría son salariales (cuantía salarial, sistema de remuneración y/o mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social).

Más de la mitad el 56% tienen que ver con el salario, lo son por inaplicación de la cuantía salarial y un 44% de otras materias (jornada de trabajo, horario y distribución tiempo de trabajos). Una vez más, casi todas las inaplicaciones registradas se producen en empresas pequeñas, de entre 1 y 10 trabajadores.

<b>INAPLICACIONES</b>	<b>2024</b>	<b>%</b>
<i>Empresas de 1-10 trabajadores</i>	8	66,67%
<i>Empresas de 11-49 trabajadores</i>	2	16,67%
<i>Empresas de 50-99 trabajadores</i>	1	8,33%
<i>Empresas más de 100 trabajadores</i>	1	8,33%

Casi todas las inaplicaciones han sido acordadas en el periodo de consultas, con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras Delegados de Personal y Comités la mitad y el resto en comisiones *ad hoc*. Solo una de ellas por Acuerdo de mediación en órgano bipartito.

<b>INAPLICACIONES REGISTRADAS EN REGCON</b>											
<b>AÑOS</b>	<b>Total</b>	<b>ÁVILA</b>	<b>BURGOS</b>	<b>LEÓN</b>	<b>PALENCIA</b>	<b>SALAMANCA</b>	<b>SEGOVIA</b>	<b>SORIA</b>	<b>VALLADOLID</b>	<b>ZAMORA</b>	<b>REGIONAL</b>
2012	11	2	1	2	0	2	0	0	3	1	0
2013	122	14	19	21	14	12	0	2	24	8	8
2014	75	4	14	6	14	12	2	0	17	6	0
2015	55	5	11	2	10	9	0	0	12	6	0
2016	45	7	12	7	4	2	0	0	12	1	0
2017	28	3	5	5	5	0	0	0	5	4	1
2018	23	1	5	5	3	0	0	0	4	5	0
2019	16	2	6	1	2	3	0	0	1	0	1
2020	20	1	3	2	3	1	1	0	7	1	1
2021	9	0	4	1	1	1	0	0	2	0	0
2022	14	0	5	2	3	0	0	0	1	3	0
2023	16	0	7	3	1	0	0	0	4	1	0
2024	12	0	6	3	1	0	0	0	0	2	0
<b>TOTAL</b>	446	39	98	60	61	42	3	2	92	38	11

ESPAÑA 2024			
Nº INAPLICACIONES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA			
SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
<b>TOTAL 2022</b>	<b>557</b>	<b>461</b>	<b>21.797</b>
1-49 trabajadores/as	378	340	5.305
50-249 trabajadores/as	142	97	9.077
250 trabajadores/as o más	32	19	7.188
No consta	5	5	227
<b>TOTAL 2023</b>	<b>573</b>	<b>497</b>	<b>26.257</b>
1-49 trabajadores/as	383	345	6.190
50-249 trabajadores/as	136	113	10.615
250 trabajadores/as o más	41	27	8.278
No consta	13	12	1.174
<b>TOTAL 2024</b>	<b>553</b>	<b>499</b>	<b>21.045</b>
1-49 trabajadores/as	385	361	5.562
50-249 trabajadores/as	131	104	10.200
250 trabajadores/as o más	25	22	5.200
No consta	12	12	83

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES

## IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC) y los 14.000 € anuales como salario mínimo convenio en los convenios colectivos de Castilla y León

La paralización de la negociación colectiva como consecuencia de la crisis sanitaria y su repercusión en la economía, impidió la posibilidad de alcanzar el objetivo de los 14.000 € anuales en 2020.

En Castilla y León durante la vigencia del IV AENC, se redujo en un 10% el número de convenios y categorías con salarios inferiores a 14.000 €.

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES				
SITUACIÓN EN RELACIÓN A LOS 14.000€ ANUALES	CONVENIOS		PERSONAS AFECTADAS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Todas las categorías superan los 14.000€ anuales	55	29,26	116.606	33,88
Sólo alguna de las categorías no llega a los 14.000€ anuales	60	31,91	121.193	35,22
Varias categorías no llegan a los 14.000€ anuales	21	11,17	25.765	7,49
La mayoría de las categorías no llegan a los 14.000€ anuales	36	19,15	74.382	21,61
Ninguna categoría llega a los 14.000€	16	8,51	6.178	1,80
TOTAL	188		344.124	

CONVENIOS SECTORIALES				
SITUACIÓN EN RELACIÓN A LOS 14.000€ ANUALES.	CONVENIOS		PERSONAS AFECTADAS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Último año efecto económicos				
Todas las categorías superan los 14.000€ anuales	73	38,83	191.111	53,23
Sólo alguna de las categorías no llega a los 14.000€ anuales	48	25,53	76.861	21,41
Varias categorías no llegan a los 14.000€ anuales	18	9,57	14.287	3,98
La mayoría de las categorías no llegan a los 14.000€ anuales	37	19,68	73.100	20,36
Ninguna categoría llega a los 14.000€	12	6,38	3.686	1,03
TOTAL	188		359.045	

## SMI en los convenios colectivos de Castilla y León

En muchos casos las categorías con salarios por debajo del SMI o que hacen referencia al SMI, no son significativas en la clasificación profesional, porque no se utilizan en el sector de una manera general siendo el número de personas con ellas reducido. El objetivo debe de ser eliminarlas de la clasificación profesional.

No obstante, las subidas importantes del SMI de los últimos años, han supuesto un aumento importante de los salarios más bajos, que no podemos olvidar, fueron los que más sufrieron la devaluación salarial en la crisis de económica de 2008 y 2012.

A continuación, referenciamos la situación en cada una de las provincias:

2022:

SMI 1.000€/mes, 14.000€/año

Incremento de un 3.63% sobre año anterior

2023:

SMI 1.080€/mes, 15.120€/año

Incremento de un 8% sobre año anterior

2024:

SMI 1.134€/mes, 15.876 €/año

Incremento de un 5% sobre año anterior

La situación de los convenios sectoriales en Castilla y León en **marzo de 2022**, con el nuevo SMI publicado para ese año, era que teníamos 106 convenios con categorías por debajo, 724 categorías.

A lo largo de ese año se fueron incrementando los salarios hasta rebajar a 80 el número de convenios colectivos con 530 categorías por debajo del SMI antes de publicarse el del año siguiente.

En el mes de **marzo de 2023** cuando se publicó el nuevo incremento del Salario Mínimo había **123 convenios colectivos con 1.106 categorías** que se encontraban por debajo de esa cantidad. Y de entre esos, 33 convenios tenían todas sus categorías por debajo SMI, afectando a 30.432 personas. Algunos de estos convenios se fueron actualizando a lo largo del año, acabando con 83 convenios colectivos y 677 categorías por debajo del umbral de ese SMI.

Con el nuevo incremento de SMI publicado en **febrero de 2024** los convenios colectivos con categorías inferiores vuelven a incrementarse a 123 con un total de 1.159 categorías.

En el mes de diciembre de ese mismo año 2024 ya se habían reducido a 90 convenios por debajo y 880 categorías.

A continuación, referenciamos la situación en cada una de las provincias:

<b>DICIEMBRE 2024</b>	<i>Categorías</i>	<i>CC por debajo SMI</i>	<i>CC Sectoriales por provincia</i>	<i>% CC por debajo SMI 2024</i>	<i>CC TODAS las categorías por debajo SMI</i>
<b>ÁVILA</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>60,00%</b>	<b>3</b>
<b>BURGOS</b>	<b>56</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>44,00%</b>	<b>3</b>
<b>LEÓN</b>	<b>311</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>76,92%</b>	<b>7</b>
<b>PALENCIA</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>23,53%</b>	<b>0</b>
<b>SALAMANCA</b>	<b>79</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>70,00%</b>	<b>3</b>
<b>SEGOVIA</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>26,67%</b>	<b>0</b>
<b>SORIA</b>	<b>74</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>60,00%</b>	<b>3</b>
<b>VALLADOLID</b>	<b>67</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>27,27%</b>	<b>1</b>
<b>ZAMORA</b>	<b>125</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>50,00%</b>	<b>4</b>
<b>CYL</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>18,18%</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>880</b>	<b>90</b>	<b>188</b>	<b>47,87%</b>	<b>25</b>

## SMI 2025

Con la nueva subida del SMI en febrero de 2025 a 1.184€ volvemos a tener una cantidad muy importante de convenios y muchas más categorías por debajo del umbral de esa cifra.

Acabamos el año 2024 con 90 convenios y 880 categorías por debajo, y con este nuevo incremento ascendieron a 121 convenios y 1.255 categorías. Si bien es cierto que se firman muchos convenios con cláusulas que contemplan estas subidas y se van firmando tablas salariales para adaptarlas al nuevo salario.

**2025:** SMI 1.184€/mes en 12 pagas, 16.576 €/año

Incremento de un 4.41% sobre año anterior.

Con el nuevo incremento de SMI publicado en **FEBRERO de 2025** son **121 convenios** colectivos los que tenían categorías inferiores, con un total de **1.255 categorías**.

**ABRIL 2025:**

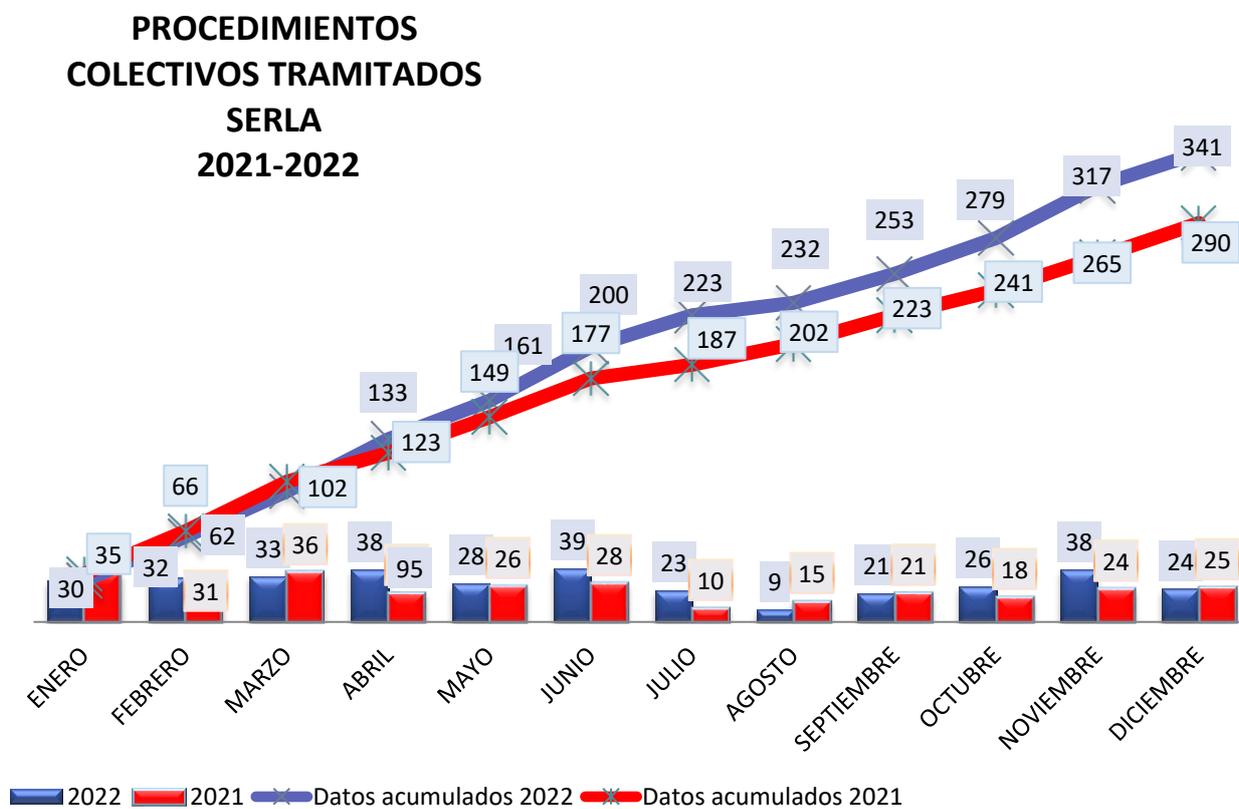
**117 convenios** con **1.220 categorías** por debajo del SMI 2025.

De los convenios **vigentes** 68 CC están por debajo con 693 categorías.

<b>Febrero 2025</b>	<b>Categorías</b>	<b>CC por debajo SMI</b>	<b>CC Sectoriales por provincia</b>	<b>% CC por debajo SMI 2024</b>	<b>CC TODAS las categorías por debajo SMI</b>
ÁVILA	105	11	15	73,33%	4
BURGOS	107	12	25	48,00%	4
LEÓN	387	20	26	76,92%	7
PALENCIA	66	6	17	35,29%	0
SALAMANCA	135	15	20	75,00%	4
SEGOVIA	71	12	15	80,00%	0
SORIA	76	11	15	73,33%	2
VALLADOLID	121	14	22	63,64%	1
ZAMORA	133	14	22	63,64%	6
CYL	54	6	11	54,55%	2
<b>Total</b>	<b>1.255</b>	<b>121</b>	<b>188</b>	<b>64,36%</b>	<b>30</b>

# SERLA 2021-2024

## Procedimientos Colectivos



### Distribución provincial de los conflictos colectivos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2021-2022

	2021			2022		
	EXPEDIENTES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	EXPEDIENTES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS
Ávila	13	13	1.206	8	8	921
Burgos	64	164	10.484	96	3.348	27.897
Interprovincial	3	6	1.394	3	7	1.944
León	46	304	13.896	63	18.138	206.753
Palencia	18	199	5.251	30	104	8.038
Regional	9	143	27.188	7	46	9.233
Salamanca	15	377	5.716	11	43	4.208
Segovia	15	25	2.080	15	118	2.838
Soria	15	15	2.753	7	106	1.361
Valladolid	83	88	16.549	92	471	19.791
Zamora	9	9	983	9	1566	6605
<b>Total general</b>	<b>290</b>	<b>1.343</b>	<b>87.500</b>	<b>341</b>	<b>23.955</b>	<b>289.589</b>

Fuente: SERLA

### Detalle de los procedimientos colectivos tramitados por el SERLA en Castilla y León según finalización del procedimiento, 2021-2022

	Conflictos de Intereses		Conflictos de Interpretación y Aplicación		Conflictos que pueden dar lugar a convocatoria de Huelga	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Acuerdos	10	17	75	75	12	39
Archivado por desistimiento	2	4	22	14	3	3
Archivado por incompetencia		2	6	6		
Desacuerdos	10	9	103	112	29	70
En suspenso				1		
En tramitación						1
Finalizado acuerdo parcial	2		2	1	1	
Intentado sin efecto	2		5	5	1	1
Otras causas de archivo			5	1		
<b>Total general</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>218</b>	<b>215</b>	<b>46</b>	<b>119</b>

<b>Distribución sectorial de las solicitudes de intervención colectivas presentadas ante el SERLA</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Administración general	9	3
Agropecuario	5	2
Agua	1	4
Alimentación	30	45
Artes gráficas, editoriales y prensa	2	
Ayuda a domicilio	4	5
Banca y servicios financieros		
Comercio	10	7
Comunicación		1
Construcción y OO.PP.	7	7
Energía	3	3
Enseñanza	2	12
Espectáculos recreativos y culturales		3
Hostelería	6	2
Limpieza	19	31
Madera	5	1
Metal automoción	31	31
Metal general	43	39
Metal industria auxiliar	9	14
Minería		1
Ocio y juegos	2	2
Oficinas y despachos	2	2
Papel		1
Químico	22	25
Sanidad	13	10
Seguridad	3	5
Servicios empresariales y profesionales	2	11
Servicios sociales	9	7
Telemarketing	22	33
Textil	1	2
Transportes	28	32
Otras		
<b>Total general</b>	<b>290</b>	<b>341</b>

Fuente:SERLA

2021

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2021:

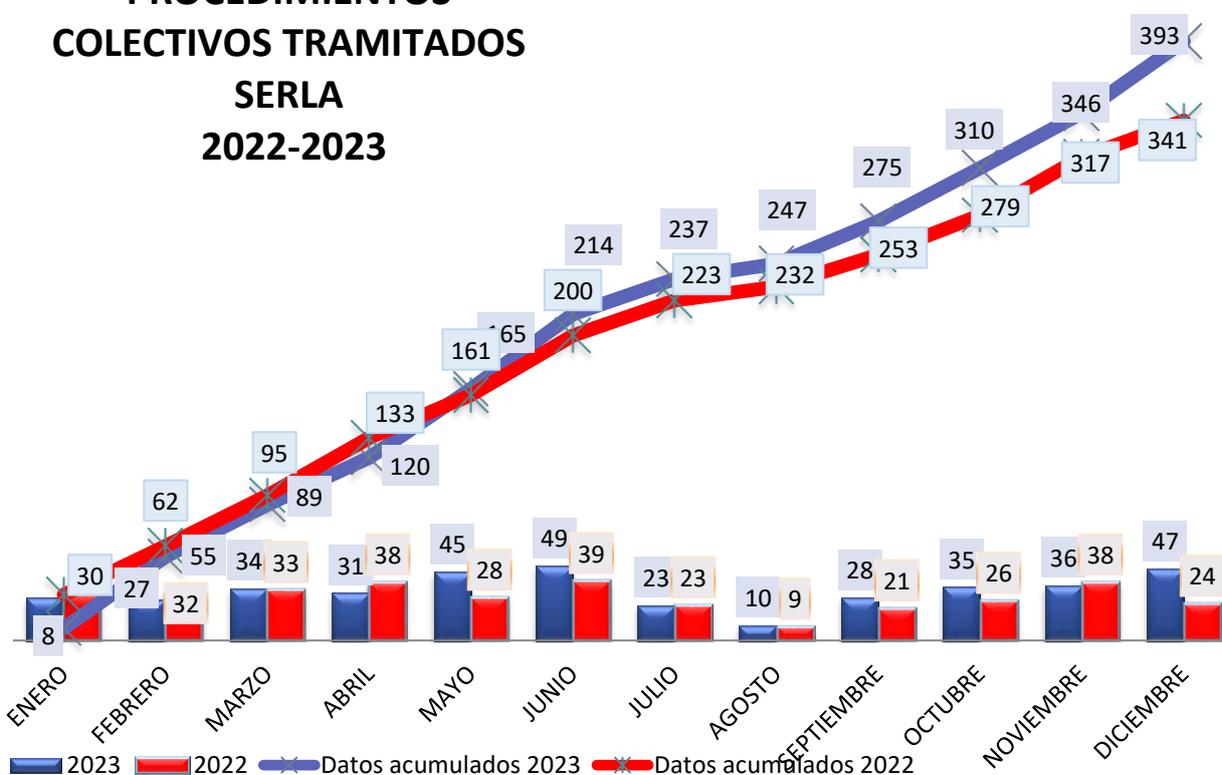
290 expedientes frente a las 275 del año 2020. Con acuerdos en 99 de los procedimientos.  
Trabajadores 87.500 afectados por los procedimientos. Empresas 1.343.

2022

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2022:

341 procedimientos. Acuerdos 114. Trabajadores 289.589. Empresas 23.955.

### PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS TRAMITADOS SERLA 2022-2023



2023

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2023:

394 procedimientos. Trabajadores 159.157. Empresas 7.257

2024

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2024:

349 procedimientos. Personas trabajadoras 130.955.

### Distribución provincial de los conflictos colectivos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2022-2023

	2022			2023		
	EXPEDIENTE	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	EXPEDIENTE	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS
Ávila	8	8	921	6	105	1246
Burgos	96	3.348	27.897	108	2.774	47.935
Interprovincial	3	7	1.944	1	1	14
León	63	18.138	206.753	65	1.552	32.382
Palencia	30	104	8.038	32	90	7.590
Regional	7	46	9.233	9	29	6.981
Salamanca	11	43	4.208	19	479	9.494
Segovia	15	118	2.838	16	136	2.504
Soria	7	106	1.361	27	226	14.156
Valladolid	92	471	19.791	97	1754	34.189
Zamora	9	1566	6605	14	111	2666
<b>Total general</b>	<b>341</b>	<b>23.955</b>	<b>289.589</b>	<b>394</b>	<b>7.257</b>	<b>159.157</b>

Fuente: SERLA

### Detalle de los procedimientos colectivos tramitados por el SERLA en Castilla y León según finalización del procedimiento, 2022-2023

	Conflictos de Intereses		Conflictos de Interpretación y Aplicación		Conflictos que pueden dar lugar a convocatoria de Huelga	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Acuerdo	17	7	75	27	39	12
Archivado por desistimiento	4	2	14	16	3	2
Archivado por incompetencia	2		6	7		
Desacuerdo	9	11	112	126	70	40
En suspenso			1			
En tramitación				1	1	
Finalizado acuerdo parcial		1	1	11	5	1
Intentado sin efecto			5	3	1	4
Otras causas de archivo			1			
<b>Total general</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>215</b>	<b>191</b>	<b>119</b>	<b>59</b>

Fuente: SERLA.

### Distribución sectorial de las solicitudes de intervención colectivas presentadas ante el SERLA

	2022	2023
Administración general	3	7
Agropecuario	2	7
Agua	4	
Alimentación	45	36
Artes gráficas, editoriales y prensa		5
Ayuda a domicilio	5	5
Banca y servicios financieros		
Comercio	7	7
Comunicación	1	5
Construcción y OO.PP.	7	11
Energía	3	11
Enseñanza	12	4
Espectáculos recreativos y culturales	3	2
Hostelería	2	10
Limpieza	31	29
Madera	1	5
Metal automoción	31	36
Metal general	39	50
Metal industria auxiliar	14	3
Minería	1	
Ocio y juegos	2	2
Oficinas y despachos	2	4
Papel	1	1
Químico	25	25
Sanidad	10	13
Seguridad	5	5
Servicios empresariales y profesionales	11	9
Servicios sociales	7	23
Telemarketing	33	31
Textil	2	5
Transportes	32	38
Otras		5
<b>Total general</b>	<b>341</b>	<b>394</b>

### Distribución provincial de los conflictos colectivos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2022-2023

	2022			2023		
	EXPEDIENTE	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	EXPEDIENTE	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS
Ávila	8	8	921	6	105	1246
Burgos	96	3.348	27.897	108	2.774	47.935
Interprovincial	3	7	1.944	1	1	14
León	63	18.138	206.753	65	1.552	32.382
Palencia	30	104	8.038	32	90	7.590
Regional	7	46	9.233	9	29	6.981
Salamanca	11	43	4.208	19	479	9.494
Segovia	15	118	2.838	16	136	2.504
Soria	7	106	1.361	27	226	14.156
Valladolid	92	471	19.791	97	1754	34.189
Zamora	9	1566	6605	14	111	2666
<b>Total general</b>	<b>341</b>	<b>23.955</b>	<b>289.589</b>	<b>394</b>	<b>7.257</b>	<b>159.157</b>

Fuente: SERLA

	2023			2024		
	EXPEDIENTE	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS	EXPEDIENTE	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS AFECTADOS
Ávila	6	105	1246	6	6	829
Burgos	108	2.774	47.935	101	108	20913
Interprovincial	1	1	14	0	0	0
León	65	1.552	32.382	62	329	17.370
Palencia	32	90	7.590	28	30	10.504
Regional	9	29	6.981	12	83	50.042
Salamanca	19	479	9.494	20	1281	15.043
Segovia	16	136	2.504	20	20	2.437
Soria	27	226	14.156	11	21	2.287
Valladolid	97	1754	34.189	85	2776	28.388
Zamora	14	111	2666	4	17	502
<b>Total general</b>	<b>394</b>	<b>7.257</b>	<b>159.157</b>	<b>349</b>	<b>4.671</b>	<b>148.315</b>

Fuente: SERLA

<b>Detalle de los procedimientos colectivos tramitados por el SERLA en Castilla y León según finalización del procedimiento, 2023-2024</b>							
	Conflictos de Intereses		Conflictos de Interpretación y Aplicación		Conflictos que pueden dar lugar a convocatoria de Huelga		Pendientes
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2024
Acuerdo	7	16	27	56	39	38	
Archivado por desistimiento	2	2	16	17	3	4	
Archivado por incompetencia			7	3			
Desacuerdo	11	7	126	117	70	62	
En suspenso							
En tramitación		2	1	9	1	2	15
Finalizado acuerdo parcial	1		11		5	2	
Intentado sin efecto		3	3	5	1		
Otras causas de archivo		1		3			
<b>Total general</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>191</b>	<b>210</b>	<b>119</b>	<b>108</b>	<b>15</b>

## Procedimientos Individuales

Durante el año 2021 se presentaron un total de 2.718 conciliaciones individuales. La mayoría fueron por despido 2.425. De ellas finalizaron con avenencia 1.267.

Un gran número fueron las intentadas sin efecto por no presentarse la parte demandada que fueron 554 en el año 2021

En el año 2022 se presentaron 3.533 conciliaciones individuales. 2.761 por despido, llegando a un acuerdo en 1.431 procedimientos. Los procedimientos intentados sin efecto fueron 936.

En el año 2023 se presentaron 5.537 conciliaciones, de las cuales 2.761 fueron por despido y 1.606 finalizaron con avenencia. Intentadas sin efecto 1.530 expedientes.

<b>Resultados de los procedimientos individuales tramitados por el SERLA en Valladolid, 2021</b>	
ESTADO	EXPEDIENTES
Archivada	3
Con avenencia	1.267
Desistida	48
Intentada sin efecto	554
Otro	
Sin avenencia	786
Tenida por no presentada	60
(en blanco)	
<b>Total general</b>	<b>2.718</b>

<b>Resultados de los procedimientos individuales tramitados por el SERLA en Valladolid, 2022</b>	
ESTADO	EXPEDIENTES
Archivada	1
Con avenencia	1.431
Desistida	77
Intentada sin efecto	936
Otro	1
Sin avenencia	957
Tenida por no presentada	61
En tramitación	69
<b>Total general</b>	<b>3533</b>

Fuente: SERLA.

## Resultados de los procedimientos individuales tramitados por el SERLA en VALLADOLID 2022-2023

ESTADO	2022	2023	Variación 23/22
Archivada	1	24	2.300,00%
Con avenencia	1.431	1.606	12,23%
Desistida	77	99	28,57%
Intentada sin efecto	936	1.530	63,46%
Otro	1	119	11.800,00%
Sin avenencia	957	1.572	64,26%
Tenida por no presentada	61	127	108,20%
En tramitación	69	460	566,67%
<b>Total general</b>	<b>3.533</b>	<b>5.537</b>	<b>56,72%</b>

Fuente: SERLA.

Conflictos individuales tramitados por el SERLA en Valladolid por materia objeto de conflicto 2023-2024			
Materia	2023	2024	Variación 24/23
Cantidad	1.844	1.694	-8%
Despidos	2.517	2.787	11%
Sanción	192	191	-1%
Varios	304	188	-38%
En tramitación	680		-100%
<b>Total general</b>	<b>5.537</b>	<b>4.860</b>	<b>-12%</b>

Fuente: SERLA.

Resultados de los procedimientos individuales tramitados por el SERLA en Valladolid 2023-2024			
ESTADO	2023	2024	Variación 24/23
Archivada	24	17	-29%
Con avenencia	1.606	1.280	-20%
Desistida	99	49	-51%
Intentada sin efecto	1.530	739	-52%
Otro	478	1698	255%
Sin avenencia	1.572	964	-39%
Tenida por no presentada	127	113	-11%
En tramitación	101		-100%
<b>Total general</b>	<b>5.537</b>	<b>4.860</b>	<b>-12%</b>

Fuente: SERLA.

# COMISIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

## DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2025

### INTRODUCCIÓN

La actual regulación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, órgano colegiado de la Administración General del Estado, está contenida en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, derivado de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Las funciones que se asignan a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el mencionado Real Decreto son de orden consultivo, de observatorio de la negociación colectiva y decisoria.

A su vez, el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, contempla en su Disposición Adicional Sexta la posibilidad de actuación subsidiaria de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para el supuesto de que las Comunidades Autónomas no hubieran constituido el órgano tripartito previsto para su ámbito. Mediante esta disposición, el legislador estatal entiende, se procede a cubrir el vacío que eventualmente se podría producir en esta materia por la ausencia de órgano equivalente en la Comunidad Autónoma lo que, podría impedir el normal despliegue de las previsiones contenidas en la Ley 3/2012.

Para ello, el citado Real Decreto-Ley 5/2013 dispone que si, en el plazo de tres meses tras su entrada en vigor una Comunidad Autónoma, no hubiera constituido el órgano tripartito equivalente, o no hubiera suscrito el correspondiente convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social contemplado en la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y la representación legal de las y los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por la falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, así como de las solicitudes sobre determinación del ámbito de aplicación de un convenio colectivo.

El 7 de abril de 2014, se publica en el BOCYL, el Decreto 14/2014 de 3 de abril por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.

Constitución de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León

El día 16 de junio de 2014, se constituye la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León. La composición de la Comisión está integrada por una presidenta y seis vocales.

Presidenta, designada por el titular de la Consejería con competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales, previo acuerdo con las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales más representativas de la Comunidad, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.

Dos representantes de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Dos representantes de las organizaciones sindicales más representativas (CCOO y UGT).

Dos representantes de las organizaciones empresariales más representativas en la Comunidad de Castilla y León (CECALE).

#### Funciones de la Comisión

- Consultivas ámbito funcional y procedimientos de extensión de los convenios colectivos.
- Dictámenes a consultas sobre el ámbito funcional
- Intervención en los procedimientos de solución de discrepancias sobre inaplicación de convenios colectivos

Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.

La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.

Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Funciones decisorias

Intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.

### Año 2021

#### ▪ REUNIONES

1ª Sesión 3 de noviembre de 2021.

2ª Sesión 25 de noviembre de 2021.

3ª Sesión 21 de diciembre de 2021.

#### ▪ ACTUACIONES

##### A. Funciones consultivas ámbito funcional y procedimientos de extensión de los convenios colectivos

###### i. Dictámenes a consultas sobre el ámbito funcional

###### ➤ CCC.CYL/F.C./1/2020 Solicitante: Empresa

Fecha de entrada: 12 de febrero de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a la empresa cuyo objeto social es la venta de productos fitosanitarios a los agricultores.

El código CNAE es el 4675 (Comercio al por mayor de productos químicos. Compraventa de fitosanitarios, semillas, fertilizantes, cereales, raticidas y plantas)

**Dictamen:** se acuerda que el Convenio Colectivo de aplicación sea el *“Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos”* (Código Convenio 99001095011981), publicado en el BOE de 27 de septiembre de 2021.

###### ➤ CCC.CYL/F.C./2/2020 Solicitante: “FEDERACIÓN DE SANIDAD DE CCOO CyL”

Fecha de entrada: 14 de febrero de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a la empresa CAMPOLAR SOLUCIONES S.L. La empresa ofrece servicios residenciales con alojamiento, principalmente para residentes psicogerítricos, tanto válidos, como asistidos de grado I y grado II

El código CNAE es el 8812 (Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad)

**Dictamen:** se acuerda que el Convenio Colectivo de aplicación sea el “*XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*” (Código Convenio 99000985011981) publicado en el BOE de 4 de julio de 2019” que está denunciado el 5 de febrero de 2021.

Se ha considerado para ello, la naturaleza de los distintos centros con que cuenta la empresa, así como la preponderancia de las actividades desarrolladas en los distintos centros, considerando también el número de trabajadores existentes en cada centro de trabajo

➤ **CCC.CYL/F.C./3/2020 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 25 de febrero de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a la empresa cuyo objeto social es la venta de todo tipo de materiales, equipos y servicios relacionados con telecomunicaciones e informática

El código CNAE es el 4742 (Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados) y el Epígrafe IAE 769 (otros servicios de telecomunicaciones)

**Dictamen:** se acuerda que el Convenio Colectivo de aplicación sea el “*Convenio Colectivo Provincial de trabajo aplicable al sector de metal comercio de Zamora*” (Código Convenio 49000605011981) publicado en el BOP de Zamora de 9 de agosto de 2017”

Se ha considerado para ello, que se hicieron una serie de cambios en la actuación de la empresa en lo relativo a la contraprestación existente con la empresa.

➤ **CCC.CYL/F.C./4/2020 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 21 de julio de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación. La actividad principal manifestada por la empresa es el asesoramiento fiscal, contable y mercantil.

El código CNAE es el 6920 (Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal) y los Epígrafes IAE para las distintas actividades 842 - servicios financieros y contables, 845 - explotación electrónica por terceros y 933.9 - otras actividades enseñanza

**Dictamen:** se acuerda que el Convenio Colectivo de aplicación es el “*VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales*” (Código Convenio 99012405011999) publicado en el BOE de 27 de febrero de 2020.

Se ha considerado para ello, la naturaleza de la actividad principal que desarrolla, asesoramiento en las ramas fiscal y contable.

➤ **CCC.CYL/F.C./5/2020 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 15 de diciembre de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación. La empresa tiene como objeto social el comercio, al por mayor y por menor, de todo tipo de productos alimenticios

El código CNAE es el 4729 (Otro comercio al por menor de productos alimenticios en establecimientos especializados).

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, entender por *desistida la solicitud de consulta, con archivo de sus actuaciones.*

Se ha considerado para ello, que transcurrido el plazo máximo no se ha aportado al expediente la documentación complementaria requerida que esta comisión entendía necesaria para la valoración del expediente.

➤ **CCC.CYL/F.C./6/2020 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 15 de diciembre de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación. La empresa cuenta con un único trabajador y tiene como objeto social la promoción de cualquier tipo de actividad deportiva.

El código CNAE es el 9319 (otras actividades deportivas) y el Epígrafe IAE 968.2 (organización de espectáculos deportivos)

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, entender por *desistida la solicitud de consulta, con archivo de sus actuaciones.*

Se ha considerado para ello, que transcurrido el plazo máximo no se ha aportado al expediente la documentación complementaria requerida que esta comisión entendía necesaria para la valoración del expediente.

➤ **CCC.CYL/F.C./7/2019 Solicitante: "UGT"**

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a las personas trabajadoras de una empresa que prestan servicios como técnicos de sonido y luminotecnia en una empresa de Burgos

**Dictamen:** se acuerda que el Convenio Colectivo de aplicación sea el "*Convenio Colectivo de trabajo del comercio del metal de la provincia de Burgos*" (C.C. 09000555011982) publicado en el BOP de Burgos de 13 de agosto de 2021"

Se ha considerado para ello, que el referido convenio colectivo es el instrumento jurídico que mayor cobertura ofrece, y cuenta además con el apoyo del informe emitido por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos.

➤ **CCC.CYL/F.C./8/2019 Solicitante:** “UGT”

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a las personas trabajadoras de una empresa que prestan servicios en las oficinas de la empresa en Burgos

**Dictamen:** se acuerda por unanimidad que el Convenio Colectivo de aplicación sea el “ *Convenio del sector de oficinas y despachos de la provincia de Burgos*”(C.C. 09000435011982) publicado en el BOP de Burgos de 17 de mayo de 2019”

Se ha considerado para ello, que debe primar la necesidad de abarcar cualquier actuación administrativa y que prevalezca una vocación de globalidad de la actividad desarrollada.

➤ **CCC.CYL/F.C./9/2019 Solicitante:** “UGT”

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a las personas trabajadoras de una empresa que prestan servicios como auxiliares de limpieza y mantenimiento en la ciudad deportiva militar de Burgos.

**Dictamen:** se acuerda proponer el “**Convenio Colectivo de IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios**”(C.C. 99015105012005) publicado en el BOE de 11 junio de 2018”

Se dar traslado de esta decisión al interesado a través de certificado del secretario de la Comisión, haciendo constar que dicha respuesta, que no tiene carácter vinculante, y se hace con base exclusivamente en los datos suministrados por la parte que la formula.

➤ **CCC.CYL/F.C./1/2021 Solicitante:** Empresa

Fecha de entrada: 29 de marzo de 2021

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a la empresa, cuyo objeto social es la elaboración y distribución de productos alimentarios.

El código CNAE es el 1089 (elaboración de otros productos alimenticios n.c.o.p.) y el Epígrafe IAE 423.9 - elaboración otros productos alimenticios

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, entender por *desistida la solicitud de consulta, con archivo de sus actuaciones.*

Se ha considerado para ello, que transcurrido el plazo máximo no se ha aportado al expediente la documentación complementaria requerida que esta comisión entendía necesaria para la valoración del expediente.

➤ **CCC.CYL/F.C./2/2021 Solicitante:** Empresa

Fecha de entrada: 13 de diciembre de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a la empresa, cuyo objeto social es la producción de guantes de manejo de frutas y de alimentos.

El código CNAE es el 1320 (fabricación de tejidos textiles) y el Epígrafe IAE 439.9 - otras industrias textiles

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, entender por *desistida la solicitud de consulta, con archivo de sus actuaciones.*

Se ha considerado para ello, que transcurrido el plazo máximo no se ha aportado al expediente la documentación complementaria requerida que esta comisión entendía necesaria para la valoración del expediente.

## Año 2022

### Reuniones

1ª Sesión 28 de marzo de 2022.

2ª Sesión 21 de junio de 2022.

3ª Sesión 27 de septiembre de 2022.

4ª Sesión 13 de diciembre de 2022

### A. Funciones consultivas ámbito funcional y procedimientos de extensión de los convenios colectivos

#### I. Dictámenes a consultas sobre el ámbito funcional

➤ **CCC.CYL/F.C./1/2022 Solicitante:** Empresa

Fecha de entrada: 20 de enero de 2022

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a la empresa de acuerdo con las actividades desarrolladas por la empresa solicitante, para un puesto de administrativo.

El código CNAE es el 7740 (Arrendamiento de la propiedad intelectual y productos similares, excepto trabajos protegidos por los derechos de autor)

**Dictamen:** se acuerda por mayoría de los miembros presentes que *la actividad desarrollada por la empresa solicitante no está sujeta a Convenio Colectivo.*

Se valora la posibilidad de que le sea de aplicación el Convenio de Oficinas y Despachos, pero al no existir en el ámbito de León CCOO considera que el más adaptable sería el convenio de Consultoría y estudios de Mercado, propuesta a la que se adhiere el representante de UGT y se oponen el resto de miembros.

➤ **CCC.CYL/F.C./2/2022 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 14 de febrero de 2020

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para una clínica de fisioterapia

El código CNAE es el 8690 (Otras actividades sanitarias) y el Epígrafe IAE 942.9 – Otros servicios sanitarios.

**Dictamen:** se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, que el Convenio Colectivo de aplicación es el “*Convenio Colectivo de Establecimientos y Centros de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados*” (código convenio 24000805011987 publicado en el BOP de León el 23 de febrero de 2022”.

➤ **CCC.CYL/F.C./1/2022 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 20 de enero de 2022

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para una empresa que tiene como objeto social la explotación de un parque zoológico y realiza actividades de zoológico y parques faunísticos, así como el mantenimiento de los mismos.

El código CNAE es el 7990 (Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos) y 9104 (Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales).

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, el *archivo de actuaciones y desistimiento de la solicitud presentada por una empresa*, por no haber atendido a los requerimientos efectuados ante la falta de información presentada a la Comisión

➤ **CCC.CYL/F.C./4/2022 Solicitante: “UGT BURGOS”**

Fecha de entrada: 27 de mayo de 2022

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para una empresa prestataria de servicios en el aparcamiento del hospital universitario de Burgos prestación de servicios de control de vehículos y personas en aparcamiento.

El código CNAE es el 8010 (actividades de seguridad privada)

**Dictamen:** se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, informar que el Convenio Colectivo que debe aplicarse es el de empresa al estar en vigor, pues es lo que se circunscribe al objeto de la consulta.

➤ **CCC.CYL/F.C./5/2022 Solicitante: Ayuntamiento**

Fecha de entrada: 15 de junio de 2022

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para un trabajador contratado por el Ayuntamiento para las tareas de socorrista en la piscina municipal. Un Ayuntamiento que no tiene convenio propio.

El código CNAE es el 8411 (actividades generales de la administración pública)

**Dictamen:** se acuerda por mayoría de los miembros presentes que la actividad desarrollada por *la empresa solicitante no está sujeta a Convenio Colectivo*.

Se ha considerado para ello, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS 334/2019 de 6 de mayo de 2019) que establece que una Administración Pública que no tiene convenio colectivo u otro específicamente aplicable, no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte, ni en el que está representada por las asociaciones empresariales firmantes del mismo. No obstante, lo anterior el técnico asesor de UGT matiza que las partes pueden adherirse al Convenio Colectivo que estimen oportuno, El representante de CCOO entiende que, estando legitimadas, las partes pueden acordar las condiciones de trabajo que estimen más oportunas a través de las fórmulas jurídicas legalmente establecidas. En este sentido, aclara, sería posible orientar la consulta hacia una extensión de Convenios.

➤ **CCC.CYL/F.C./6/2022 Solicitante:** Empresa

Fecha de entrada: 13 de septiembre de 2022

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para una empresa persona física dedicada a la actividad de óptica, que tiene como objeto social el comercio al por menor de toda clase de productos relacionados en la óptica tales como gafas de sol, gafas y lentillas graduadas y no graduadas, monturas de gafas, así como toda clase de productos ópticos relacionados con lo anterior.

El código CNAE es el 4778 (Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados).

**Dictamen:** se acuerda por unanimidad de los miembros presentes que el Convenio Colectivo de aplicación es el “*Convenio del sector de Comercio en General de la provincia de Palencia*” (C.C. 34000875012004) publicado en el BOP de Palencia de 31 de agosto de 2021”.

Se ha tenido en cuenta para ello, la Decisión de la CCNCC de 4 de mayo de 2006 que considera de aplicación el convenio de Comercio General de Palencia a las empresas cuya actividad sea la distribución o venta de productos o mercancías al mayor y/o menor, con la excepción del comercio de ganadería y el comercio del metal, argumentando que en el ámbito funcional del CC Comercio Metal no se incluye el CNAE correspondiente al comercio de productos ópticos.

➤ **CCC.CYL/F.C./7/2022 Solicitante:** Comunidad de vecinos

Fecha de entrada: 14 de octubre de 2022

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para la comunidad de propietarios, en relación con la contratación de un trabajador que realiza funciones de limpieza de las zonas comunes, todas las tareas de cuidado del jardín, mantenimiento de las instalaciones de la comunidad y traslado del contenedor de basura al lugar en el que se vacía.

El código CNAE es el 9700 (Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico).

**Dictamen:** se acuerda por unanimidad de los miembros presentes que el Convenio Colectivo de aplicación es el “*V convenio colectivo del sector de empleados de fincas urbanas de la Comunidad de Castilla y León*”(C.C. 78100025012010) publicado en el BOCYL de 30 de mayo de 2022”.

ii. Informes sobre expedientes de extensión

- **CCC\_CYL\_EXT\_1\_2021 Solicitante:** Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Prevención y Riesgos Laborales.

Fecha de entrada: 23 de marzo de 2022

**Contenido:** Consulta sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo del sector de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos (código 09000265011981) para el mismo colectivo del sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria, presentada el 2 de julio de 2021 ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Castilla y León, a través de la aplicación de Registro de Convenios Colectivos (REGCON).

**Informe:** se acuerda, por unanimidad de los miembros de la Comisión, *informar favorablemente* la solicitud de renovación de extensión del Convenio Colectivo del Sector de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos (Código 09000265011981) para el mismo colectivo del sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria, excluyendo las Actividades Odontológicas, al no haber variado las circunstancias que dieron lugar a la Resolución inicial de Renovación.

- **CCC\_CYL\_EXT\_2\_2021 Solicitante:** Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Prevención y Riesgos Laborales.

Fecha de entrada: 23 de marzo de 2022

**Contenido:** Consulta sobre la solicitud de extensión del convenio colectivo del sector de prótesis dental de la provincia de León (código 24004005011987) para el mismo colectivo del sector de

las provincias de Palencia y Zamora., presentada el 24 de agosto 2021 ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Castilla y León, a través de la aplicación de Registro de Convenios Colectivos (REGCON).

**Informe:** una vez sometido a votación entre los miembros de la Comisión, *se informa favorablemente* la solicitud de extensión del convenio colectivo del sector de prótesis dental de la provincia de León (código 24004005011987) para el mismo colectivo del sector de la provincia de Palencia (por unanimidad de los miembros de la Comisión) y *se informa desfavorablemente* la extensión para el mismo colectivo del sector de la provincia de Zamora, (con el voto a favor de todos los miembros de la Comisión asistentes, salvo la abstención en este punto formulada por D. Fernando Fraile Sanz), se ha considerado para ello la existencia de una organización empresarial del sector en Zamora con la discrepancia del representante de CCOO que entiende que no hay asociación empresarial válida y legitimada en el ámbito provincial de Zamora para la negociación del convenio correspondiente

- **CCC\_CYL\_EXT\_1\_2022 Solicitante:** Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Prevención y Riesgos Laborales.

Fecha de entrada: 22 de septiembre de 2022

**Contenido:** Consulta sobre la solicitud de extensión **del convenio colectivo del sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid (código de convenio 280022605011981)**, para el mismo colectivo de la provincia de Valladolid, presentada el 5 de agosto de 2022 ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT de Castilla y León.

**Informe:** se acuerda, por mayoría de los miembros de la Comisión, *informar favorablemente* la solicitud de extensión del convenio colectivo del sector de Espacios Escénicos de la Comunidad de Madrid (código de convenio 280022605011981), para el mismo colectivo de la provincia de Valladolid.

## **B. Funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias sobre inaplicación de convenios colectivos.**

- ✓ **CCC.CYL/IC/1/2022 Solicitante:** Empresa

Fecha de entrada: 24 de enero de 2022

**Contenido:** Solicitud de solución de discrepancia por desacuerdo para la inaplicación de algunas condiciones de trabajo que se prevén en el artículo 82.3 de acuerdo con lo previsto en

el artículo 22 del convenio colectivo de la empresa, consistentes en INAPLICAR los siguientes artículos del convenio colectivo:

- **Art. 10.- Salarios.**
- **Art. 9.- Prima de Producción.**
- **Art. 12.- Polivalencia.**
- **Art. 13.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.**
- **Art. 14.- Nocturnidad.**
- **Art. 16.- Gratificaciones especiales.**
- **Art. 18.- Horas extraordinarias.**
- **Art. 20.- Régimen asistencial.**
- **Art. 27.- Jubilaciones**
- **Art. 17.- Calendarios laborales.**

La solicitud venía motivada por la existencia de una causa justificativa que acredita una alteración sustancial en las circunstancias que existían o se preveían en el momento de la suscripción del convenio colectivo, de tal manera que permite apreciar la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas con además una previsión de pérdidas.

**Decisión:** Por laudo arbitral de 16 de octubre de 2019 se declara:

1. Se estima la concurrencia de causas económicas de acuerdo a las previsiones y contenidos del art. 82.3 ET
2. Se desestima la inaplicación de los arts. 10, 9, 12, 13, 14, 16, 18 y 20 del CC.
3. Se desestima la solicitud de no actualizar los salarios del 2022 al IPC de 2021, estimándose la no aplicación del 0.5% sobre el IPC.
4. Se desestima la inaplicación del art. 27 (jubilaciones) del CC, al no entrar entre los supuestos permitidos y regulados en el art. 82.3 ET.
5. Se desestima la inaplicación del 17 del CC

## AÑO 2023

### 2023

#### **Reuniones**

1ª Sesión 28 de marzo de 2023.

2ª Sesión 19 de junio de 2023.

3ª Sesión 26 de septiembre de 2023.

4ª Sesión 13 de diciembre de 2023

## **B. Funciones consultivas ámbito funcional y procedimientos de extensión de los convenios colectivos**

### **II. Dictámenes a consultas sobre el ámbito funcional**

- **CCC.CYL/F.C./1/2023 Solicitante:** “Federación de SERVICIOS de CCOO CYL”

Fecha de entrada: 20 de febrero de 2023

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa de acuerdo con las actividades desarrolladas por la empresa solicitante operadora de aparatos de juegos y máquinas recreativas.

El código CNAE es el 9200 (Actividades de juegos de azar y apuestas)

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes que el Convenio Colectivo de aplicación es el “*Convenio Colectivo para la Industria siderometalúrgica de la provincia de Valladolid para los años 2020, 2021 y 2022*” (código convenio 47000455011981 publicado en el BOP de Valladolid el 1 de septiembre de 2021)”.

- **CCC.CYL/F.C./2/2023 Solicitante:** Empresa

Fecha de entrada: 17 de marzo de 2023

**Contenido:** Consulta por una **AUTÓNOMA** sobre el convenio colectivo de aplicación para un trabajador que desarrollará funciones de NATUROPATA

El código CNAE es el 8690 (Otras actividades sanitarias) y el Epígrafe IAE 841 – Naturópatas, acupuntores y otros profesionales parasanitarios.

**Propuesta de inadmisión por carecer de legitimidad la empresa solicitante.**

**Dictamen:** La presidenta de la Comisión plantea que, cuando las solicitudes sean presentadas por los particulares, se informe de la triple vía de legitimación que está prevista en el artículo 17 del mencionado Decreto.

Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, su correspondiente **inadmisión**, por haberse presentado por particulares que no cumplen con los requisitos esenciales de legitimación.

- **CCC.CYL/F.C./3/2022 Solicitante:** “FSC de CCOO CYL.”

Fecha de entrada: 20 de marzo de 2023

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para una empresa que realiza labores de cuidado y atención personas tercera edad.

El código CNAE es el 8710 (Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios)

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, que el Convenio Colectivo de aplicación es el “*VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)*” (código convenio 99010825011997 publicado en el BOE el 21 de septiembre de 2018)”

➤ **CCC.CYL/F.C./4/2023 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 28 de marzo de 2023

**Contenido:** Consulta por una COOPERATIVA GANADERA sobre el convenio colectivo de aplicación para un CONDUCTOR que desarrollará funciones de recogida de leche y transporte de la misma con el camión de la cooperativa.

El código CNAE es el 4633 (Comercio al por mayor productos lácteos) y el Epígrafe IAE 612.5 – Comercio al por mayor leche, productos lácteos.

**Propuesta de inadmisión por carecer de legitimidad la empresa solicitante.**

**Dictamen:** La presidenta de la Comisión plantea que, cuando las solicitudes sean presentadas por los particulares, se informe de la triple vía de legitimación que está prevista en el artículo 17 del mencionado Decreto.

Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes, su correspondiente **inadmisión**, por haberse presentado por particulares que no cumplen con los requisitos esenciales de legitimación.

➤ **CCC.CYL/F.C./2023 Solicitante: ITSS SEGOVIA**

Fecha de entrada: 17 de julio de 2023

**Contenido:** Consulta por la INSPECCIÓN DE TRABAJO DE SEGOVIA sobre si es de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria Azucarera (código convenio 99000555011981 publicado en el BOE el 21 de marzo de 2022) a una empresa afincada en Segovia cuya actividad es en exclusiva el envasado de azúcar (sin realizar trabajos de fabricación y refino).

**Con una interpretación literal de la normativa aplicable, la Inspección no ostentaría legitimación para formular este tipo de consultas.**

**Dictamen:** Se acuerda, para solicitudes futuras, remitir a la ITSS a las Oficinas Territoriales de Trabajo correspondientes para la tramitación de las mismas.

➤ **CCC.CYL/F.C./2023 Solicitante: Empresa**

Fecha de entrada: 29 de junio de 2023

**Contenido:** Consulta por un **PARTICULAR** sobre como solicitar certificación expedida por la comisión Paritaria del convenio que acredite el cumplimiento de lo previsto en el artículo 50 del convenio colectivo de Comercio de Alimentación de la Provincia de León, para eximir del pago del Plus de Formación al que se refiere el citado artículo.

**Propuesta de inadmisión por carecer de legitimidad la empresa solicitante.**

**Dictamen:** Se acuerda su correspondiente remisión para su tramitación a través de la Oficina Territorial de León que es la competente por razón del territorio desde el que se formula la consulta.

➤ **CCC.CYL/F.C./2023 Solicitante: Particular**

Fecha de entrada: 5 de septiembre de 2023

**Contenido:** Consulta por un **PARTICULAR** sobre el convenio colectivo de aplicación para una empresa que realiza funciones de consultoría en la provincia de León, donde no existe convenio de Oficinas y despachos.

El código CNAE es el 7022 (Otras actividades de consultoría de gestión empresarial).

**Propuesta de inadmisión por carecer de legitimidad la empresa solicitante.**

**Dictamen:** Se acuerda su correspondiente remisión para su tramitación a través de la Oficina Territorial de León que es la competente por razón del territorio desde el que se formula la consulta.

➤ **CCC.CYL/F.C./2023 Solicitante: Particular**

Fecha de entrada: 24 de noviembre de 2023

**Contenido:** Consulta por un **PARTICULAR** sobre el convenio colectivo de aplicación para una empresa que realiza funciones de gestión de la cadena de suministros hospitalarios (almacenaje, depósito o tránsito, control y Distribución) en un hospital en la provincia de Burgos.

El código CNAE es el 8121 (Limpieza general de edificios).

**Propuesta de inadmisión por carecer de legitimidad la empresa solicitante.**

**Dictamen:** Se acuerda su correspondiente remisión para su tramitación a través de la Oficina Territorial de Burgos que es la competente por razón del territorio desde el que se formula la consulta.

iii. Informes sobre expedientes de extensión

- **CCC\_CYL\_EXT\_1\_2023 Solicitantes:** Federación de CCOO del Hábitat de Castilla y León y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Castilla y León.

Fecha de entrada: 20 de junio de 2023.

**Contenido:** Consulta sobre la solicitud de renovación de la extensión **del convenio colectivo del de las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid (código 47000545011983)** para el mismo colectivo del sector de la provincia de Ávila, presentada el 20 de junio de 2023 ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la Federación de CCOO del Hábitat de Castilla y León y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Castilla y León.

**Informe:** se acuerda, por mayoría de los miembros de la Comisión, *informar favorablemente* del convenio colectivo del de las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid (código 47000545011983) para el mismo colectivo del sector de la provincia de Ávila, al no haber variado las circunstancias que dieron lugar a la Resolución inicial de Renovación.

**C. No ha habido funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias sobre inaplicación de convenios colectivos**

**Año 2024**

**Reuniones**

- 1ª Sesión 15 de marzo de 2024.
- 2ª Sesión 2 de julio de 2024.
- 3ª Sesión 30 de septiembre de 2024.
- 4ª Sesión 17 de diciembre de 2024
- 5ª Sesión extraordinaria 3 de enero de 2025

## D. Funciones consultivas ámbito funcional y procedimientos de extensión de los convenios colectivos

### Consultas y dictámenes sobre el ámbito funcional

- **Solicitante:** “Federación de INDUSTRIA de CCOO CYL”

Fecha de entrada: 3 de abril de 2024

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa.

**Objeto social de la empresa:** Montaje, reparación, mantenimiento, revisión, inspección, control y demás actuaciones sobre instalaciones eléctricas.

**Dictamen:** Se acuerda por unanimidad de los miembros presentes que el Convenio Colectivo de aplicación es el “*Convenio Colectivo para la Industria siderometalúrgica de la provincia de Salamanca para los años 2020, 2021 y 2022*” (código convenio 37000465011981 publicado en el BOP de Salamanca el 18 de agosto de 2021)”.

- **Solicitante:** Empresa.

Fecha de entrada: 25 de abril de 2024

**Contenido:** Consulta sobre el porcentaje en el que se distribuye la representatividad de los sindicatos más representativos en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de Comercio del Metal de Palencia y provincia 2022-2024. Puesto que solicitan ser parte CCOO y UGT, siendo firmantes del convenio FELE, CCOO y UGT”.

**Objeto social de la empresa:** Fabricación, y comercialización de componentes electrónicos para vehículos eléctricos

El código CNAE es el 4520 (Mantenimiento y reparación de vehículos de motor)

Se acuerda la **remisión** para su tramitación a través de la **Oficina Territorial competente** por razón del territorio desde el que se formula la consulta.

- **Solicitante:** Empresa.

Fecha de entrada: 25 de abril de 2024

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación para una empresa que se dedica a transitarios y aduanas.

El código CNAE es el 5229 (Otras actividades anexas al transporte)

Se acuerda la **remisión** para su tramitación a través de la **Oficina Territorial competente** por razón del territorio desde el que se formula la consulta.

- **Solicitante:** “INDUSTRIA de CCOO BURGOS”

Fecha de entrada: 11 de septiembre de 2024

**Contenido:** Consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa.

El código CNAE: 7112 Fabricación de armas y municiones

**Dictamen:** de acuerdo con la actividad desarrollada por la empresa, el convenio que le correspondería serle aplicado sería el “Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos. (C.C. 09000555011982)”, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos el 27 de diciembre de 2023, así como el de ámbito estatal (IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, código de convenio n.º 99003435011900); sin embargo, teniendo la empresa un Convenio Colectivo propio, **se acuerda por unanimidad de los miembros presentes que sería éste el de aplicación en los términos legal y convencionalmente establecidos.**

- **Solicitante:** Empresa.

Fecha de entrada: 22 de noviembre de 2024

**Contenido:** Consulta sobre el encuadramiento de los trabajadores que prestan servicio para una empresa de comercialización de piensos. La actividad de los trabajadores es transportar el pienso en camión a los clientes

**Objeto social de la empresa:** Comercialización de piensos

Se acuerda la **remisión** para su tramitación a través de la **Oficina Territorial competente** por razón del territorio desde el que se formula la consulta.

#### Informes sobre expedientes de extensión

- **Solicitante:** Federación de CCOO del Hábitat de Castilla y León.

Fecha de entrada: 1 de marzo de 2023.

**Contenido:** Consulta sobre la solicitud de la extensión **del convenio colectivo del de las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid (código 47000545011983)** para el mismo colectivo del sector de la provincia de Burgos, presentada el 01 de marzo de 2024 ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la Federación de CCOO del Hábitat de Castilla y León.

**Informe:** se acuerda, por mayoría de los miembros de la Comisión, *informar favorablemente* del convenio colectivo del de las Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Valladolid (código 47000545011983) para el mismo colectivo del sector de la provincia de Burgos.

- Solicitante: Federación de CCOO de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Castilla y León.

Fecha de entrada: 20 de noviembre de 2024.

**Contenido:** Consulta sobre la solicitud para la renovación de extensión **del convenio colectivo del sector de prótesis dental de la provincia de León (código 24004005011987 - BOP León de 14/11/2024)** para el mismo colectivo del sector de la provincia de Palencia, presentada el 20 de noviembre 2024 ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Castilla y León, a través de la aplicación de Registro de Convenios Colectivos (REGCON).

**Informe:** se acuerda, por mayoría de los miembros de la Comisión con la abstención de CEOE CYL, *informar favorablemente* del convenio colectivo del **sector de prótesis dental de la provincia de León (código 24004005011987)** para el mismo colectivo del sector de la provincia de Palencia

No ha habido funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias sobre **inaplicación de convenios colectivos**

## 2025

### Reuniones

- 1ª Sesión 18 de marzo de 2025.

### ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación de las actas de las reuniones anteriores, celebradas el pasado 16 de diciembre de 2024 (ordinaria) y 3 de enero de 2025 (extraordinaria). Se adjuntan sendos borradores.

2. Revisión y puesta al día de los asuntos pendientes de conocimiento por parte de esta Comisión:

- solicitud de informe sobre cuál debería ser el convenio de aplicación en la empresa a tenor de la información facilitada, para el expediente asignado con denominación CCC.CYL.FC/1/2025, presentado por una empresa y remitido a esta Comisión a través de la Oficina Territorial de Trabajo de Segovia.

3. Valoración del proyecto de memoria de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León correspondiente al año 2024, para su aprobación por la Comisión.

4. Ruegos y preguntas.

# PROPUESTAS EN MATERIAS COMUNES PARA ABORDAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (CRITERIOS Y ORIENTACIONES) para año 2025

## INDICE

---

INDICE.....	56
INTRODUCCIÓN .....	58
1. TIPOS DE DENUNCIA, ULTRAactividad, PLAZO PARA CONSTITUIR LA MESA NEGOCIADORA E INICIAR LA NEGOCIACIÓN, CALENDARIO DE REUNIONES .....	60
2. COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE LA PROMOCIÓN DE NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA.....	61
3. COMISIÓN PARITARIA, FUNCIONES Y COMPETENCIAS .....	62
4. PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	64
5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET), PERO QUE POR EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS ES DE APLICACIÓN EL ARTÍCULO 52 C).....	67
6. INTERRUPCIÓN E IMPOSIBILIDAD DE COMENZAR LAS VACACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	69
7. DETERMINACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES.....	70
8. LA REVISIÓN SALARIAL.....	71
9. JORNADA DE TRABAJO.....	72
10. PERMISOS RETRIBUIDOS.....	75
11. EMPLEO Y CONTRATACIÓN .....	76
12. FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS.....	80

13. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO .....	85
14. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y SITUACIONES DIVERSAS .....	87
15. PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	87
16. MEDIDAS Y PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ .....	95
17. SALUD LABORAL .....	113
18. FLEXIBILIDAD PARA MANTENER EL EMPLEO .....	131
19. INCAPACIDAD TEMPORAL .....	132
20. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .....	133
21. JUVENTUD .....	134
22. DIGITALIZACIÓN .....	135
23. MEDIO AMBIENTE Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA .....	136
24. TRABAJO A DISTANCIA/ TELETRABAJO .....	144

## INTRODUCCIÓN

---

La negociación colectiva es la tarea más importante de nuestra actuación, es la herramienta que nos permite mejorar la calidad de vida y de trabajo de las personas trabajadoras, y el camino para avanzar en derechos laborales, así como el espacio natural para abordar la distribución de la riqueza entre capital y trabajo.

En los criterios y orientaciones que venimos presentando los últimos siete años, desarrollamos propuestas tipo de articulado en materias comunes, que faciliten la elaboración de las plataformas reivindicativas y, así, abordar la negociación colectiva de una manera homogénea en nuestra comunidad.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva mandata a las mesas de negociación de los convenios subidas salariales del 4% para 2023, del 3% para 2024 y del 3% para 2025. Además, se recoge una cláusula de revisión salarial de hasta el 1% anual si la inflación supera las subidas anteriores. También es fundamental desarrollar en los convenios las diferentes materias que recoge el Acuerdo.

La restitución de equilibrio normativo entre las partes en la negociación colectiva con la reforma laboral acordada en 2021 en el marco del Diálogo Social tripartito con el Gobierno de España, la firma del V AENC y su trasposición a Castilla y León en el mes de mayo de 2023, no serán determinantes para dar respuesta a los problemas y necesidades de las personas trabajadoras, si no somos capaces de inclinar la balanza de la relación de fuerzas de nuestro lado.

Para ello, la participación activa de los delegados y delegadas de CCOO y personas trabajadoras en el proceso de negociación es fundamental, para hacer una negociación de cercanía, lo cual nos debe permitir mejorar desde nuestra organización hasta la movilización, así como un mayor grado de identificación del convenio colectivo como el marco regulador de las condiciones laborales y de esta manera las trabajadoras y trabajadores sientan la necesidad de luchar por él.

En el marco de los Comités de negociación colectiva (provincial y autonómico) tenemos que fortalecer la unidad de acción interna, es decir, aumentar la coordinación, comunicación y cooperación, para planificar la renovación de los convenios colectivos y abordar de manera ordenada la negociación colectiva, así como establecer estrategias comunes en propuestas de contenidos, negociación, manejo de los tiempos y movilización.

Proceso a seguir de principio a fin de la Negociación Colectiva:

- Presentar las plataformas a la representación unitaria y afiliados/as de CCOO en el sector.
- Unificar las plataformas con otras Organizaciones Sindicales.
- Presentar las plataformas al conjunto de los trabajadores y trabajadoras para su aprobación definitiva.
- Solicitar a la autoridad laboral correspondiente el certificado de representatividad relativo al sector.
- En el acta de Constitución de la Mesa Negociadora, tiene que constar la representatividad que tiene cada una de las partes.
- Levantar acta de cada sesión de negociación.
- Las propuestas y alternativas, tenemos que realizarlas por escrito.
- Informar puntualmente a los/as trabajadores/as del desarrollo de la negociación.
- Ratificar por los trabajadores/as el acuerdo alcanzado.
- Redactar el convenio con las nuevas incorporaciones y/o modificaciones.
- Una vez acordado firmar el Convenio en el plazo de tiempo más breve posible.
- Registro del convenio participado por todas las partes firmantes del convenio, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.
- Publicación del convenio.
- Elaborar puntualmente las hojas de atrasos.

## 1. TIPOS DE DENUNCIA, ULTRAactivIDAD, PLAZO PARA CONSTITUIR LA MESA NEGOCIADORA E INICIAR LA NEGOCIACIÓN, CALENDARIO DE REUNIONES

---

El artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en el plazo máximo de un mes desde la denuncia del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

El plazo de quince días que establecía el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores para el inicio de las negociaciones a partir de la constitución de la comisión negociadora, ha desaparecido con la Ley 3/2012.

El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que, la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Tenemos que reivindicar la ultraactividad indefinida, es decir, que el convenio continúe vigente hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya.

### **Artículo.- Denuncia**

Dos tipos de denuncia: Automática y Por las partes.

#### ➤ **Automática**

El convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su finalización, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerán a partir de su denuncia.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

En el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

➤ **Por las partes**

Cualquiera de las partes legitimadas podrá efectuar la denuncia del convenio colectivo con un mes de antelación a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas, avisando a la otra en forma fehaciente, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerán a partir de su denuncia. De no mediar denuncia el convenio se prorrogará de año en año.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

En el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

## **2. COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE LA PROMOCIÓN DE NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA**

El artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores indica que la parte que promueva la negociación de un convenio colectivo, lo comunicará a la otra parte por escrito, expresando la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

### **Artículo.- Promoción de nuevos convenios de empresa**

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

## **3. COMISIÓN PARITARIA, FUNCIONES Y COMPETENCIAS**

---

El artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece como contenido mínimo del convenio, la designación de una comisión paritaria para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo relativo a la aplicación o interpretación del convenio ante el SERLA y de cuantas otras le sean atribuidas.

También es contenido mínimo el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos (El SERLA en Castilla y León).

### **Artículo.- Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de las personas trabajadoras serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes

del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en.....

#### **4. PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

---

El artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores recoge como contenido mínimo del convenio, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo.

Los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores regulan como se inicia el procedimiento de inaplicación, las materias, causas, sujetos legitimados, quien negocia en ausencia de representantes legales de las personas trabajadoras, cuantas personas han de formar parte de la comisión representativa, plazos máximos para elegir a los representantes de las personas trabajadoras, constituir la comisión representativa e iniciar el periodo de consultas, duración del

periodo de consultas, contenidos, duración, comunicación y registro del acuerdo, donde acudir en caso de desacuerdo.

### **Intervenciones regulables en los convenios colectivos sectoriales**

**Sujetos legitimados:** comisión ad hoc; comisión "sindical" y garantías a las personas trabajadoras que resulten elegidos en el primer caso.

**Causas habilitantes:** proporcionalidad entre las mismas y la intensidad de las modificaciones que se plantea introducir; posibilidad de poner en práctica otras medidas menos drásticas.

**Derechos de información:** memoria explicativa de las causas que motivan su propuesta; documentación necesaria para demostrar su veracidad; derecho a solicitar información adicional.

**Procedimiento:** forma y contenido de la comunicación empresarial de apertura del mismo; inicio período de consultas; deber de negociar de buena fe; procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria.

**Contenido del acuerdo de descuelgue:** mantenimiento del empleo en la empresa; límites temporales; condiciones de reenganche

### **Artículo.- Inaplicación de las condiciones de trabajo**

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene

intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta, que no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, salvo que las personas trabajadoras atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores y trabajadoras, éstos contarán con las mismas garantías que los representantes de las personas trabajadoras y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que, concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo,

las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación. En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.
- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue

## **5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET), PERO QUE POR EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS ES DE APLICACIÓN EL ARTÍCULO 52 C)**

---

### **Artículo 51 ET. Despidos colectivos**

A efectos de lo dispuesto en el E.T. se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores/as.
- b) El diez por ciento del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.
- c) Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores/as.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores/as.....

### **Artículo 52.c) ET. Extinción del contrato por causas objetivas**

La extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a un número inferior de personas trabajadoras al establecido en el artículo 51 del ET, no va precedido de un periodo de consultas.

Para garantizar el derecho de información, consulta y participación, la intervención sindical es determinante, por ello, es necesario regular en los convenios colectivos un periodo de consulta y negociación previo.

### **Artículo.- Extinción del contrato por causas objetivas**

Las empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el art. 51 del E.T., pero que por el volumen de personas trabajadoras afectadas no fuera de aplicación el citado artículo., deberá, abrir un período de consultas previo, con una duración de 15 días, con los trabajadores y trabajadoras afectadas y sus representantes sindicales o sindicatos representativos del sector.

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores y trabajadoras afectadas podrán acudir ante el Órgano competente a partir de la efectividad del despido.

## 6. INTERRUPCIÓN E IMPOSIBILIDAD DE COMENZAR LAS VACACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

---

El Estatuto de los Trabajadores regula en su artículo 38, que cuando el periodo de vacaciones fijado en calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por parto, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea destaca que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que las personas trabajadoras descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad, que permite a los trabajadores y trabajadoras recuperarse de una enfermedad que ha causado una incapacidad laboral.

Un trabajador cuya incapacidad laboral temporal haya sobrevenido durante sus vacaciones anuales retribuidas tiene derecho a disfrutar posteriormente de un período de vacaciones de duración equivalente al de su enfermedad.

### **Artículo.- Vacaciones**

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el

momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por incapacidad temporal, derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **7. DETERMINACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES**

---

Para corregir las diferencias de retribución motivadas por razón de género, edad etc., debemos incidir en la eliminación de las diferencias salariales por razón de edad, modalidad de contrato y funciones diferentes por razón de sexo.

Para ello, entre otras medidas, tenemos que recoger que, en el caso de Incapacidad Temporal derivada del embarazo, las trabajadoras percibirán el 100% de su retribución desde el primer día.

La firma del V AENC está sirviendo para impulsar las subidas salariales en los procesos de renovación de los convenios colectivos.

Mantener y mejorar el poder adquisitivo de los salarios debe de ser el objetivo. Para ello la cláusula de revisión salarial será determinante.

Los datos facilitados por el recién creado Observatorio de Márgenes Empresariales, serán clave, para un reparto justo de los beneficios empresariales.

### **Artículo.- Incremento salarial**

El V AENC mandata a las mesas de negociación de los convenios, incrementos salariales del 4% para 2023, del 3% para 2024 y del 3% para 2025. Además, establece una cláusula de revisión salarial para en el caso de que el IPC sea mayor a estos incrementos se actualicen los salarios hasta un 1% adicional cada año.

También tenemos que tener en cuenta que, el Acuerdo de trasposición y adaptación del V AENC a nuestra comunidad, establece que, desde la autonomía de las partes en cada ámbito de negociación sectorial, puedan contemplar un incremento salarial, que permita gradualmente los próximos años equiparar los salarios medios de Castilla y León con los del Estado.

## **8. LA REVISIÓN SALARIAL**

---

Es imprescindible, que en las plataformas sigamos planteando el IPC como índice de referencia para el mantenimiento y crecimiento de los salarios.

Para ello, la cláusula de revisión salarial es determinante para garantizar los desvíos que se puedan producir entre el incremento salarial provisional pactado y el IPC definitivo, y el crecimiento real de los salarios.

### **A) Artículo.- Revisión salarial**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2025 un aumento superior al incremento salarial pactado, las remuneraciones percibidas durante el año 2025 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada, tan pronto se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año 2025 y se hará con efecto desde

el 1 de enero de 2025, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión. La cantidad resultante, correspondiente al año completo, o en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2026.

Supuesto para el caso de convenios que negocien incrementos salariales para varios años, añadir a la redacción anterior.

"Las remuneraciones correspondientes al año 2025 y, en su caso, a los sucesivos años de vigencia de este convenio, se incrementarán, siempre que la variación anual del IPC a 31 de diciembre elaborado por el INE, sea superior lo pactado para cada año, en la cuantía correspondiente a dicho exceso. Estos incrementos se realizarán en los mismos términos previstos en la cláusula de revisión del apartado anterior".

### **B) Artículo.- Revisión salarial (V AENC)**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2025 un aumento superior al incremento salarial pactado, las remuneraciones percibidas durante el año 2025 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada con el tope del 1%, tan pronto se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año 2025 y se hará con efecto desde el 1 de enero de 2026, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

## **9. JORNADA DE TRABAJO**

---

La jornada laboral de trabajo será de 35 horas semanales.

### Adaptación horaria

La plantilla tendrá un horario flexible de una hora en la entrada y salida del puesto de trabajo, para facilitar su derecho efectivo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Incluir en los convenios el derecho de adaptación de jornada del artículo 34.8 del ET.

### Jornada continuada

Se implantarán jornadas continuadas en aquellos puestos de trabajo en que sea compatible con las necesidades del servicio, todo ello para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla.

### Control horario de la jornada

#### ➤ Objeto:

Fruto de los cambios normativos respecto del registro de la jornada, el objeto del presente articulado es la regulación de un marco general por el que ha de llevarse a cabo el registro diario de jornada, con sus distintas particularidades, en todos los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio. Excluyendo, en todo caso, al personal de alta dirección, así como a las personas trabajadoras que presten sus servicios para otros empleadores en las instalaciones, dependencias o centros de trabajo de la empresa principal.

El sistema de registro de la jornada por el que se opte debe garantizar la no invasión de los derechos constitucionalmente protegidos de, intimidad, honor y dignidad de las plantillas de las empresas afectadas, y en todo caso, garantizar los derechos

relativos a la protección de datos, protección de las personas físicas y protección de los datos personales y garantía de los derechos digitales.

El contenido de este articulado será aplicable a toda la plantilla con independencia de su jornada contratada.

➤ Sistemas de registro diario de la jornada:

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el RD-Ley 8/2019 de 8 de marzo, todas las empresas afectadas por este convenio, deberán implantar un sistema de registro de jornada objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

Para ello, las empresas deberán implantar sistemas de registro de jornada diaria, ya sean digitales, analógicos o telemáticos:

- Aplicación de máquinas de lectura (relojes) con tarjetas de identificación.
- Terminales de punto de venta (TPV) con tarjeta de identificación o manual introduciendo el número de empleado.
- Mediante sistemas telemáticos de registro a través de las herramientas informáticas que ponga a disposición de las personas trabajadoras la empresa. (APP en móvil, tableta o PC). En ningún caso las personas trabajadoras pondrán a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar un sistema de registro de jornada.

➤ Principios Generales en materia de registro de Jornada:

Las partes convienen en que el fichaje debe realizarse con ocasión del inicio y finalización de la jornada efectiva de trabajo de cada persona trabajadora. Las empresas definirán como se venía haciendo en los calendarios laborales los horarios de cada centro de trabajo y de toda la plantilla, teniendo reconocido ya, su propio sistema, cuál será la distribución efectiva del horario de trabajo de cada persona trabajadora, de tal modo que, al finalizar su jornada, se obtenga su saldo horario planificado. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todos los deslizamientos de jornada que se produzcan a partir de ese momento.

El sistema de control de registro de la jornada establecerá un tiempo de flexibilidad de 5 minutos tanto a la salida como a la entrada, según el horario que tenga cada persona. Esa flexibilidad supone que habrá un margen de +/- 5 minutos, lo que no implicará ni defecto ni exceso de jornada. De este modo los fichajes dentro de este rango de flexibilidad, serán considerados dentro de la jornada que corresponda realizar a cada persona.

El sistema de registro implementado garantizara la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados, por lo que cualquier modificación efectuada por la empresa o el trabajador que se produzca en los datos ya introducidos con anterioridad, deberá quedar registrada de manera que se constate que ha habido un cambio manual de cualquiera de las partes.

➤ Conservación y accesibilidad de los datos del registro de jornada:

Conservación de los datos: Las empresas están obligadas a conservar los registros de jornada “físicamente” en los centros o dependencias de la empresa durante 4 años. Éstos deben permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales o sindicales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Accesibilidad del registro: Por parte del trabajador y trabajadora: Las personas trabajadoras podrán consultar en tiempo real su registro diario de jornada para visualizar sus datos personales en materia de jornada efectiva de trabajo

Asimismo, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras un resumen mensual de la jornada registrada.

Por parte de la RLPT o Representación Sindical: La empresa pondrá a disposición de la RLPT o de la Representación Sindical con carácter mensual la información del registro de jornada de todas las personas trabajadoras que estén dentro de su ámbito de representación.

## 10. PERMISOS RETRIBUIDOS

---

Atendiendo a la nueva regulación de permisos retribuidos, hay que modificar lo referente al permiso por matrimonio, días por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización y fallecimiento, para adecuarlo a lo establecido en el artículo 37.3 a), 37.3 b) y 37.3 bis) del Estatuto de los Trabajadores. Teniendo en cuenta que los dos permisos del artículo 37.3 b) son días laborables.

También hay que revisar que los demás apartados del artículo 37.3 están recogidos correctamente en el convenio.

Hay que añadir un nuevo derecho, recogido en el artículo 37.9 del ET.:

“La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.”

## **11. EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

---

Introducir cláusulas de igualdad en la contratación incide directamente en la brecha salarial. No sólo es importante acceder al mercado de trabajo, sino también en las mejores condiciones. Las mujeres ocupan la mayor parte de los contratos temporales, sobre todo a tiempo parcial.

- Promover la contratación indefinida ordinaria y a tiempo completo.
- Favorecer la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades de contratación
- Potenciar los contratos formativos y la formación dual dentro de la empresa, promover la presencia habitual de aprendices en los talleres y empresas.
- Promover la transformación de contratos temporales y formativos en indefinidos ordinarios.

- Seguimiento para el cumplimiento de los límites legales o convencionales al encadenamiento de contratos.
- Promover la transformación de contratos a tiempo parcial a tiempo completo, ya sean temporales o indefinidos.
- Excluir o limitar la contratación de empresas de trabajo temporal, (ETT's)
- Mejorar las condiciones de contratación.
- Fomentar la jubilación parcial para el rejuvenecimiento de las plantillas y la transmisión del (know-how), el conocimiento técnico y la cultura empresarial.
- Potenciación del contrato fijo-discontinuo cuando haya intermitencia y recurrencia en los trabajos
- Trasmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada o jornada parcial
- Generalizar el uso de los contratos formativos para facilitar la reposición de profesionales y técnicos
- Rechazar becas no curriculares y realizar Contratos de obtención de Práctica profesional. (Esta contratación suele estar bonificada o subvencionada, en 2023 en Castilla y León son 3.500 € por cada contrato en empresas menores de 250 T). En CyL durante 2024 y 2025 hay una subvención específica para estos contratos que puede alcanzar hasta el 100% de los costes salariales durante toda su duración (Programa FORCAREM)
- Diseñar y utilizar Protocolos de acogida para los nuevos trabajadores y trabajadoras de la empresa, que provean como mínimo la siguiente información: riesgos asociados al trabajo, derechos y deberes, convenio colectivo en vigor

### **Artículo.- Empleo y contratación**

#### **a) Estabilidad en el empleo**

El contrato indefinido se establece como fórmula por defecto para la incorporación de las personas trabajadoras a las empresas.

Las empresas afectadas por el presente Convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, se comprometen a la firma del mismo,

a incrementar el empleo indefinido a tiempo completo de sus plantillas hasta alcanzar, al menos, la siguiente escala:

- Hasta 10 trabajadores/as al menos.....70% Indefinidos.
- De 11 a 25 trabajadores/as al menos..... 80% Indefinidos.
- De 26 a 50 trabajadores/as al menos..... 85% Indefinidos.
- De 51 trabajadores/as en adelante al menos.....90% Indefinidos.

b) Estabilidad en el empleo.

Las empresas afectadas por este convenio tendrán un porcentaje nunca inferior al 90% de contratos indefinidos a tiempo completo en relación a plantilla total.

c) Contratación

Se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLPT una previsión anual de uso de esta modalidad.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o temporal (formativo, de relevo o por circunstancias de la producción) tienen prioridad para ocupar las nuevas vacantes a tiempo completo. La empresa deberá informar a la plantilla sobre la existencia de estos puestos mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo. En las empresas grandes con varios centros de trabajo sería más adecuado que desde RRHH se aseguraran de que la información se ha recibido, por ejemplo, contactando a través de mensajes de texto a sus teléfonos móviles. Se podrán utilizar otros medios que resulten adecuados para difundir la información.

d) Modalidades de Contratación

- Contratos formativos: Formación en alternancia y adquisición de práctica profesional. El convenio colectivo sectorial podrá fijar puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de suscribir contratos formativos.

- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen los contratos de estas modalidades; deben estar informados y realizar, en la medida de lo posible, un seguimiento de la evolución del trabajador/a y el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en el programa formativo
- En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.
- Se establecerán compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

En el caso de la incorporación posterior a la plantilla de la empresa de cualquier trabajador/a que haya estado realizando anteriormente prácticas o formación en la empresa (no habiendo pasado dos años desde la finalización de dichas prácticas o formación), tanto en las transformaciones de contratos como para posteriores contrataciones, el tiempo de realización de las prácticas y formación se tendrán en cuenta a efectos de antigüedad en la empresa.

- Fijos-discontinuos: La empresa deberá trasladar a la RLPT, con la suficiente antelación al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
  - Si las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifican, se negociará la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos,
  - Obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.
  - Se establece la capacidad de los convenios colectivos sectoriales de establecer un período mínimo de llamamiento y una cuantía por fin de llamamiento (que sería salario, y no puede confundirse con indemnización alguna por finalización de contrato o relación laboral).

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión

La empresa se compromete a cumplir con el principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato ni de edad tanto en las condiciones de trabajo, salario, horarios, calendario vacaciones etc. Y facilitando el acceso a todos los servicios de la empresa, así como actividades colectivas, material, etc., marcando iguales criterios para toda la plantilla sea cual sea la modalidad de contrato que ocupen los trabajadores/as.

## 12. FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

La importancia, presente y futura, de la formación y la cualificación profesional en el ámbito de las relaciones laborales y la necesidad de afianzar y mejorar los derechos formativos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, nos lleva a proponer una cláusula ría con los mínimos que sería importante recoger en los convenios. Cada uno de los puntos se podrían incluir aisladamente, de manera que, si no es posible acordar uno, bastaría con eliminarlo pudiéndose mantener el resto, ya que cada punto es autosuficiente.

**Apartado 1 del artículo:** El Estatuto de los Trabajadores recoge, después de la Reforma de 2012, el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa a 20 horas anuales de formación acumulables hasta cinco años. Este derecho se incumple de forma generalizada, por lo que recogerlo en el convenio puede ayudar a su mejor conocimiento y cumplimiento. La cláusula intenta, además, mejorar los contenidos del Estatuto, extendiendo el derecho también a los/as trabajadores/as con menos de un año de antigüedad y explicando con más claridad cómo debe ejercerse este derecho para asegurar que

sea “retribuido” como el ET exige, es decir, disfrutado en jornada laboral o sustituido por descanso equivalente.

El segundo párrafo del apartado 1 sería una alternativa al plus compensatorio de formación, recogido en muchos convenios sectoriales de Castilla y León, dirigido a obligar a las empresas a participar en el plan de formación de su organización empresarial o bien, de no hacerlo, a “indemnizar” a sus trabajadores/as con una cuantía mensual. Esas cláusulas están siendo objeto de controversia, al ser dudosamente legales, por lo que el Sindicato apuesta por su supresión de los convenios que la tienen. Con la propuesta se recoge la mención a los planes de formación de las organizaciones empresariales, pero como una opción más a efectos de organizar la formación, y nunca planteándose la sustitución por dinero del derecho a la formación.

**Con el apartado 2** se intenta promover y “obligar” a las empresas a organizar o proporcionar formación a su personal, elaborando planes anuales de formación. Y se reproduce el derecho legal de la RLPT a emitir el informe del plan de formación, añadiendo a ese derecho otros que no están literalmente en la ley y que mejorarían nuestra participación y nuestra capacidad de propuesta: el de proponer acciones de formación concretas para el plan de la empresa o el de participar en el seguimiento y evaluación de la formación realizada.

**En el apartado 3** se recogen los derechos formativos individuales del Estatuto y se incluye la obligación expresa de facilitarlos. Se incluye el carácter retribuido del permiso para exámenes. Y aparece la referencia expresa a los permisos individuales de formación así como a los procesos de reconocimiento y acreditación de la experiencia profesional para recoger expresamente la posibilidad, prevista en la Ley, de que los permisos formativos puedan utilizarse para participar en dichos procedimientos.

**Con el apartado 4** se pretende asegurar el derecho de información de la RLPT sobre cualquier forma de becas, prácticas o programas de formación en los que colabore la empresa, que impliquen la presencia en el lugar de trabajo de personas sin relación laboral con ella. Algunos programas ya recogen esa obligación en las

normas que los regulan (como las FCT's de la Formación Profesional o la parte en la empresa de la FP Dual, o las subvenciones autonómicas para la realización de prácticas por titulados universitarios) pero no siempre es así, y cuando se prevé que se informe a la RLPT, no se suele entrar en el detalle de la información que debería darse, por lo que esta información, cuando la hay, es casi siempre escasa.

El **apartado 5** se refiere a la participación de mujeres en la formación de la empresa. Y el **apartado 6** hace referencia específica a la formación en materia ambiental.

### **Artículo.- Formación**

1. Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a 20 horas de formación al año, o a la parte proporcional de ellas en caso de contratos con duración inferior, relacionada con la actividad de la empresa. Dicha formación será por cuenta de la empresa y se desarrollará en tiempo de trabajo o bien, de no ser esto posible, siendo sustituida por tiempo de descanso equivalente.

A estos efectos se considerará cumplido el derecho tanto si la formación la imparte la propia empresa como cuando es organizada por entidad externa o bien en planes de formación promovidos y/o desarrollados por las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito territorial o sectorial.

Para contribuir al desarrollo de la formación en el sector, las partes acuerdan promover, por sí mismas o a través de las organizaciones en las que se integran, acciones de formación, bonificables para las empresas, y adaptadas a sus necesidades, que faciliten el acceso, principalmente del personal de aquéllas de menor tamaño y con mayores dificultades para organizar por sí mismas planes de formación propios.

Los trabajadores y trabajadoras que no vean satisfechos por su empresa sus derechos formativos, y en particular el derecho de formación para la adaptación a los cambios en su puesto de trabajo, y el derecho al permiso de veinte horas anuales de formación, en los plazos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (100 horas en cinco años) , podrán reclamar directamente dicha formación y recibirla en el marco de los planes de formación ofrecidos

por las partes firmantes, cuando existan, obteniendo para ello el correspondiente permiso de su empresa.

2. Las empresas promoverán el desarrollo de acciones de formación para sus plantillas, ya sea elaborando planes de formación propios o agrupándose con otras a fines formativos.

La representación legal de los/as trabajadores/as emitirá el informe legalmente previsto del plan que la empresa proponga, pudiendo proponer acciones formativas para su inclusión en dicho plan y colaborando en el seguimiento y evaluación de la formación realizada.

3. Las empresas facilitarán el ejercicio de los derechos educativos individuales de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente los de aquéllos/as con menor cualificación:

- Autorizando los permisos retribuidos para asistir a pruebas y exámenes cuando se cursen estudios oficiales, así como el cambio de turno y/o la adaptación de jornada que permita la asistencia a cursos de formación.
- Permitiendo e impulsando, dentro de las posibilidades técnicas y de producción de la empresa, el uso por los/as trabajadores/as de la figura de los permisos individuales de formación.
- Facilitando la participación en procedimientos de acreditación de la experiencia, muy especialmente cuando dicha acreditación contribuya a la permanencia en el empleo o a la mejora profesional de quienes concurren a dichos procesos. A este fin se promoverá también el uso de los permisos individuales de formación.

4. La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa será informada, con carácter previo a su inicio, de la participación de aquélla en cualquier programa, convenio de colaboración o línea de subvención que comporte la presencia en el entorno productivo de personas no vinculadas a la empresa por relación laboral, tales como prácticas o estancias derivadas de programas formativos de cualquier tipo. Dicha información contendrá el programa formativo de referencia y su régimen, así como el contenido de la actividad en la empresa de la persona en formación, calendario, horarios de

presencia y tutor/a designado para el seguimiento de la formación y/o práctica a desarrollar.

5. Las empresas introducirán dentro de los Planes de Formación, una formación específica orientada a incorporar mujeres a puestos tradicionalmente masculinos y viceversa; y también orientada al desarrollo profesional de las trabajadoras menos cualificadas que permita su acceso a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

Formación ambiental: Se propone la incorporación de cláusula específica con el contenido siguiente:

6. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar dentro del Plan formativo de la empresa, acciones formativas y de sensibilización en materia de medio ambiente, así como acciones de cualificación y mejora de las competencias para afrontar la transición ecológica. En concreto las siguientes:
  - Proporcionar y acreditar debidamente la formación necesaria para el desempeño de sus funciones a las personas de la RLPT con competencias en medio ambiente. Colaborar en el diseño y desarrollo de estas acciones formativas.
  - Elaborar planes de formación profesional específicos para puestos de trabajo que puedan verse afectados por la transición ecológica, buscando la recualificación de las personas trabajadoras y la mejora de sus competencias profesionales.
  - En los planes anuales de formación para toda la plantilla incluir acciones de sensibilización y formación en materia ambiental, con contenidos genéricos así como contenidos vinculados con los impactos ambientales y los riesgos más significativos derivados de la actividad de la empresa

## ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

La acreditación de competencias profesionales se está impulsando fuertemente desde la aprobación de la nueva Ley de Formación Profesional, para abordar el problema, muy generalizado, de la falta de cualificación acreditada de muchos trabajadores y trabajadoras. Sindicalmente debemos implicarnos en esta tarea

porque la formación y la cualificación de los/as trabajadores/as no se puede ni se debe desvincular de la negociación colectiva en los sectores y empresas y de la clasificación profesional en los convenios colectivos. Individualmente y sin una proyección directa en sus expectativas laborales o profesionales, los/as trabajadores/as no encontrarán atractivo ni aprovecharán este procedimiento, como se está viendo ya, por más que se pongan recursos públicos para ello.

Impulsar la acreditación de competencias significa identificar los niveles profesionales que no exigen cualificación para acreditar los conocimientos que esos/as trabajadores/as han adquirido a través de su experiencia profesional. La acreditación debe ayudar a la mayor profesionalización de esos puestos y a abrir a quienes se acrediten la posibilidad de continuar formándose y promocionar en su trabajo y desarrollar una carrera profesional, en línea con los objetivos de mayor estabilidad de la contratación por los que apuesta la última Reforma Laboral. La acreditación debe servir sobre todo para ayudar a los trabajadores y trabajadoras menos cualificados a mantener y mejorar sus condiciones de trabajo en un contexto de fuerte transformación de los sistemas productivos, y donde la formación se proyecta como un requisito imprescindible para trabajar a medio y ya a corto plazo en la mayoría de los sectores.

### **Artículo.- Acreditación de Competencias**

Para contribuir a la mayor profesionalización del personal de la empresa / del sector, las partes se comprometen a promover la acreditación de competencias profesionales en el ámbito del convenio, para lo que se promoverá un instrumento paritario de trabajo (podría ser la comisión de formación si la hubiera o la paritaria del propio convenio) para analizar el nivel de cualificación de trabajadores y trabajadoras, identificando los niveles profesionales no cualificados y promoviendo la acreditación de competencias entre quienes carezcan de formación reconocida.

## **13. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO**

### **Desde la gestión de la diversidad**

La siguiente cláusula es genérica respecto a la igualdad de trato como principio básico que garantiza una buena gestión de la diversidad a favor tanto de la plantilla como de la propia empresa. Todas las personas somos diferentes y esa diversidad se refleja en las plantillas.

### Desde la perspectiva de género

Es necesario que las empresas se comprometan a garantizar la no discriminación y a velar por la igualdad dentro de sus centros de trabajo. Así lo dice la Ley de Igualdad y así lo hemos reflejado en el primer párrafo de esta cláusula.

### **Artículo.- Principio de NO discriminación e igualdad de trato**

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

Se pondrán en marcha medidas de gestión de la diversidad, para que los sistemas de selección, contratación, promoción y formación para acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir pruebas y criterios objetivos con relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de forma que en los perfiles exigidos no influya el país ni la cultura de procedencia de la persona.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, personas discapacitadas, personas extranjeras, y jóvenes, entre la que se incluirán datos sobre la proporción en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad y gestionar la diversidad en la empresa.

## 14. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y SITUACIONES DIVERSAS

---

### Tríptico de Gestión de la Diversidad en el Ámbito Laboral

Cada vez hay más personas trabajadoras que tienen familiares en el exterior y esa realidad debe reflejarse tanto en los periodos vacacionales como en los permisos (nacimiento, hospitalización, fallecimiento o similares) para facilitar la relación con la familia siempre que sea posible. Por otro lado, las personas inmigrantes, por su origen extranjero, tienen obligaciones inexcusables que cumplir con las Administraciones Públicas: visitas a consulados, a la oficina de extranjería, exámenes de obtención de la nacionalidad española... de los cuales dependen en ocasiones sus permisos de residencia y trabajo y los de su familia.

Para incluir en los artículos de vacaciones y permisos retribuidos:

- En caso de que las circunstancias contempladas en convenio ocurran fuera del país, se ampliarán los días de permiso para permitir el desplazamiento.
- Para facilitar la relación con la familia y país de origen o procedencia, se flexibilizarán las fechas y las vacaciones se podrán disfrutar de manera continuada a opción de la persona trabajadora.
- Los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, durante el tiempo necesario para realizar exámenes de adquisición de la nacionalidad española o trámites administrativos y consulares relacionados con los permisos de autorización de residencia y trabajo en España propios o de los familiares dependientes.

## 15. PERSPECTIVA DE GÉNERO

---

En la negociación de los convenios debe tenerse en cuenta la inclusión de un lenguaje neutro, no sexista.

Los criterios de selección de la empresa o los criterios para promocionar, frecuentemente se realizan de manera unilateral por la empresa y tienden a discriminar a las mujeres.

Para corregir esta tendencia, o práctica, sería necesario, no sólo velar por el cumplimiento de la normativa que prohíbe la discriminación, sino también, por la participación de la representación sindical en los procesos de selección, de manera que ha de estar informada sobre los puestos vacantes que existen.

### **Artículo.- Acceso a la empresa y promoción**

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación –directa o indirecta–, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas y que faciliten la participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras podrá solicitar y obtener información sobre las mismas, los instrumentos, las pruebas y la ponderación de las mismas en el resultado final.

Para ello la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras velará porque en cada proceso de selección:

- a) Se prescinda de cualquier requisito relacionado con el sexo, la edad, las condiciones físicas, la titulación o cualquier otra característica que no resulte necesario de forma objetiva para desempeñar el puesto de trabajo que se pretende cubrir.
- b) Se omitan preguntas en cualquier fase del proceso de selección sobre el estado civil, número de hijos/as o situación familiar de las personas candidatas al puesto.
- c) Se asegurará el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, que garantice la presentación de candidaturas por parte de las mujeres y la presencia de éstas en todas las fases del proceso de selección.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia de ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

En los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada de mujeres y hombres, se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes.

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Al valorar los puestos de trabajado, es decir, al adjudicar una retribución a una determinada categoría, se suele prestar escasa o nula atención a ciertas destrezas y habilidades que tienen normalmente las mujeres, mientras que se pone mucho énfasis en otras que realizan los hombres. A efectos de limitar y eliminar esas infravaloraciones, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo, profesional, o establecer, al menos, unos criterios básicos a la hora de adjudicar, de forma objetiva, un valor económico a una categoría en base a responsabilidad, esfuerzo, grado de conocimiento y otras condiciones que requiera el puesto de trabajo.

**Para incluir en el artículo de clasificación profesional:** Se realizará una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, eliminando denominaciones sexistas, describiendo adecuadamente los perfiles profesionales, adecuando la categoría a la función desarrollada y actualizando las clasificaciones profesionales.

## **IGUALDAD RETRIBUTIVA**

Este apartado tiene mucho que ver con la categoría profesional pero también con el resto de cláusulas del convenio. Eliminar la brecha salarial de género debe ser una cuestión clave en la negociación colectiva. La retribución, salarial y extrasalarial, no puede ser arbitraria ni discriminatoria.

### **Principio de transparencia retributiva**

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas que conformen sus plantillas.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Todas las empresas afectadas por este convenio colectivo aplicarán el principio de transparencia retributiva a través de los siguientes instrumentos:

1. **Registro retributivo:** Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, al margen de su tamaño, en el que deben ser incluidos el personal directivo y los altos cargos. Y la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo a la elaboración del registro, así como cuando éste sea modificado.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa. En el caso de las empresas en las que tal representación no exista, cualquier persona trabajadora podrá solicitar directamente a la dirección esta información.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores y trabajadoras, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

2. **Auditoría retributiva:** Todas las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, lo que significa que esta obligación alcanzará a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras.

A diferencia del registro retributivo, la auditoría retributiva exige una evaluación de los puestos de trabajo y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, detectada.

3. **Valoración de puestos de trabajo**, a partir de los criterios especificados en el RD 902/. La obligación de hacer una valoración de puestos de trabajo afecta a las empresas que formalicen planes de igualdad, sean éstos de carácter obligatorio o voluntario.
4. **Derecho de acceso a la información** de las personas trabajadoras, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo.

## **NATALIDAD Y CORRESPONSABILIDAD.**

Con los últimos cambios legislativos hay que revisar el convenio colectivo para adecuarlo en el caso de nacimiento de menor, a lo dispuesto del artículo 48.4 al artículo 48.9 del ET.

Se ha incluido con la nueva legislación un derecho que debe recogerse en los convenios colectivos: Permiso parental (artículo 48 bis).

En el ámbito de la conciliación existe una varias cuestiones que la legislación deja su regulación para el convenio colectivo. Una de ellas es la acumulación de la lactancia, por ello, debe incluirse una cláusula que no discrimine a hombres y mujeres en el derecho a la acumulación, por eso no se ponen días, sino que lo que se acumula es el derecho (una hora) en los días que corresponda. (Recordamos aquí que el inicio de la acumulación se produce tras el permiso de nacimiento y cuidado de menor, ya que no es un derecho cedido por la madre, sino que es un derecho individual de ambos).

Recordar que el 37.4 Estatuto de los Trabajadores indica que el derecho es hasta los nueve meses, o hasta los 12 cuando se ejerza el derecho con la misma duración y régimen por ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras.

## Para incluir en el artículo de permisos retribuidos del Convenio Colectivo:

### LACTANCIA

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción múltiple, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumular el derecho en jornadas completas desde la solicitud del mismo hasta la finalización del derecho. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras.

Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla los doce meses, con reducción proporcional del salario de uno de ellos/as a partir de los 9 meses.

### OTROS DERECHOS DE CORRESPONSABILIDAD

- Derecho de reducción de jornada por cuidado
- Derecho de excedencia por cuidado

Tenemos que actualizar en los convenios todos los sujetos causantes de los derechos.

También tenemos que añadir en el caso de la reducción de jornada y de adaptación horaria, que cuando se solicite por dos personas para el mismo sujeto causante y la empresa deniega el derecho simultáneo, ésta debe hacerlo 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 conciliación.

### VIOLENCIA DE GÉNERO

Algunos de los derechos establecidos en la Ley para la víctimas de violencia de género no están desarrollados como debieran y dan problemas a algunas mujeres en las empresas, por tanto en estos casos, que son excepcionales, debe facilitarse a las trabajadoras el ejercicio de sus derechos sin necesidad de que tengan que negociar y pleitear con la empresa el desarrollo de los mismos. Esta cláusula es una de las más demandadas por las trabajadoras y debería recogerse en los convenios.

### **Artículo.- Violencia de género**

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género derivadas de su condición de víctima de violencia de género y acreditada por los medios establecidos en la ley, serán consideradas como justificadas, no recuperables y remuneradas Natalidad y Corresponsabilidad.

Con los últimos cambios legislativos hay que revisar el convenio colectivo para adecuarlo en el caso de nacimiento de menor, a lo dispuesto del artículo 48.4 al artículo 48.9 del ET.

Se ha incluido con la nueva legislación un derecho que debe recogerse en los convenios colectivos: Permiso parental (artículo 48 bis).

En el ámbito de la conciliación existe una varias cuestiones que la legislación deja su regulación para el convenio colectivo. Una de ellas es la acumulación de la lactancia, por ello, debe incluirse una cláusula que no discrimine a hombres y mujeres en el derecho a la acumulación, por eso no se ponen días, sino que lo que se acumula es el derecho (una hora) en los días que corresponda. (Recordamos aquí que el inicio de la acumulación se produce tras el permiso de nacimiento y cuidado de menor, ya que no es un derecho cedido por la madre, sino que es un derecho individual de ambos).. La trabajadora deberá comunicar la ausencia o retraso a la mayor brevedad posible.

## **PLANES DE IGUALDAD**

### **Artículo.- Planes de igualdad**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente.

Todas las empresas deberán de iniciar la negociación del plan de Igualdad en el plazo de tres meses a partir del momento en que la empresa adquiera la obligación de contar con un plan de igualdad. Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo para la constitución de la comisión negociadora.

La Comisión Negociadora es la responsable, entre otras cuestiones, de elaborar el diagnóstico de situación, el informe de resultados del mismo, el cronograma de actuaciones, y de definir los indicadores para su seguimiento y evaluación.

El diagnóstico deberá realizarse sobre todos los centros de trabajo que tenga la empresa, sobre todos los puestos de trabajo y sobre todos los niveles jerárquicos. En cuanto a las materias objeto de análisis, las enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley de Igualdad son las consideradas imprescindibles, incluida por tanto la auditoría retributiva, pero pueden ampliarse con otras consideradas pertinentes en el convenio sectorial o en la empresa correspondiente. El diagnóstico deberá seguir las pautas estipuladas en el Anexo del RD 901/2020.

Para las empresas donde no existe obligación legal de aplicar un Plan de Igualdad, se estará a lo establecido en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores: Los Comités de empresa tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de

oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

## PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Documento de apoyo: [Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo](#)

### 16. MEDIDAS Y PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBIQ+

---

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece un plazo de tres meses desde su entrada en vigor para abrir las mesas negociadoras de los convenios vigentes, y otros tres meses desde su constitución para acordar el conjunto de medidas y protocolo, que obligatoriamente tienen que incluirse en todos los convenios colectivos.

En cuanto a las **MEDIDAS** planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa, en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024 se recogen las medidas que como mínimo deben contemplarse en los convenios colectivos.

#### CONTENIDOS MÍNIMOS:

Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación	No discriminar por orientación, identidad, expresión de género
Acceso al empleo. Clasificación y promoción profesional	Medidas de inserción, evitar sesgos.
Formación, sensibilización y lenguaje	Planes de formación RRHH. Cuidado en todas las comunicaciones y documentos

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	Espacio, vestuarios...
Permisos y beneficios sociales	Proceso transición. Familias
Régimen disciplinario	Infracciones y sanciones

### Artículo. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación

- La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato** por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente.
- La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI+**, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

### Artículo. Cláusula de acceso al empleo. Clasificación profesional y promoción

- La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Para evitar ofertas de empleo “sexistas” y/o “binarias”, y que respondan a estereotipos de uno u otro género, la empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes.
- 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.

### Artículo. Cláusulas de formación, sensibilización y lenguaje

- La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.
- La empresa garantizará un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación

#### **Artículo. Cláusulas de entornos diversos e inclusivos**

- La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.
- Ropa de trabajo: Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
- Responsable de diversidad. La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

#### **Artículo. Cláusulas sobre permisos y beneficios sociales**

- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona. La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.

- Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o administrativas o tener periodos de Incapacidad Temporal, que son excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral.
- En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

## **Artículo. Cláusulas sobre régimen disciplinario**

### **1. Falta leve**

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

### **2. Falta grave**

*Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:*

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

### **3. Falta muy grave**

- I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.
- II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

- III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbifóbicas.
- V. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+

**Régimen de sanciones.** Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente en cada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

## PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBIQ+

A continuación presentamos un modelo de Protocolo.

Compromiso de (*nombre de la empresa*) en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI+

Con el presente protocolo, (*nombre de la empresa*) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

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

Asimismo, (*nombre de la empresa*) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (*nombre de la empresa*). Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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

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

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

En efecto, (*nombre de la empresa*) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las

quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

*Ciudad y fecha*

*(Firma del/de la responsable de la empresa)*

## **Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI+**

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

### a) Declaración de principios

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

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en (*nombre de la empresa*).

(*Nombre de la empresa*), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como

la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

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

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

### **Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.**

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

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

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

b) Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

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

c) Principios rectores y garantías del procedimiento

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

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

#### d) Procedimiento de actuación

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por las siguientes personas:

Por la empresa:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

Por la RLT:

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Por la empresa: [*Nombre, apellidos y cargo*]

Por la RLT: [*Nombre, apellidos y cargo*]

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

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

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

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

### **Presentación de la queja o denuncia**

En (*nombre de la empresa*) [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO] es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

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

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

### **El expediente de investigación**

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

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión

instructora, la dirección de (*nombre de la empresa*) adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (*nombre de la empresa*) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

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

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

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

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la

conurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

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

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

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

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

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

#### e) Resolución

La dirección de (*nombre de la empresa*) una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la

comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de (*nombre de la empresa*) procederá a:

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

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

La dirección de (*nombre de la empresa*) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones

formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

### **Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### **Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el convenio colectivo de (*nombre de la empresa*), el (*INDICAR FECHA*) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la

empresa, a través de (*INDICAR*), manteniéndose vigente durante (*INDICAR FECHA*).

Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

## ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

### Modelo de denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual

A la Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

PERSONA AFECTADA:

---

PERSONA DENUNCIADA:

---

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

BREVE DESCRIPCIÓN DE OTRA INFORMACIÓN QUE SE APORTE (Testigos, pruebas):

SOLICITUD:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202

Fdo: \_\_\_\_\_

## 17. SALUD LABORAL

---

Como documentación de apoyo en este apartado tenemos: [Guía Básica del Delegado y Delegada de Prevención](#)

### DIVERSIDAD DE ORIGEN

La siniestralidad laboral es mayor en el caso de las personas de origen extranjero, bien por tener una cultura laboral distinta o bien por desconocimiento de la lengua. Además de los recursos de los que pueda disponer la empresa, hay distintos servicios públicos o entidades sociales que pueden ayudar a las empresas con traducciones o mediadores y mediadoras.

### Artículo.- Salud Laboral

Se garantizará la comprensión de las normas básicas de salud y prevención de riesgos laborales de todo el personal (cartelería, información del lugar de trabajo...), especialmente de aquellas personas cuya lengua materna no es el castellano.

### EVALUACIÓN DE RIESGOS

La empresa elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo documentado, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

1. Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
2. El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas:
  - a) La información y la formación a trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención, trabajadores y trabajadoras designados, sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo, y sobre medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores.
  - b) La vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
3. Las medidas correctoras de los riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

4. Plan de Prevención: Arts. 8,9. RSPRL.
5. Evaluación de Riesgos: Art. 16. LPRL; Arts. 3-7. RSPRL.
6. Información: Art. 18.LPRL.
7. Formación: Art. 19.LPRL; Art. 37 LPRL;
8. Medidas de Emergencia: Art. 20.LPRL;
9. Vigilancia de la Salud: Art. 22.LPRL; Art37 RSPRL;
10. Principios de Acción Preventiva: Art. 15.LPRL.
11. Equipos de Protección Individual: Art. 17. LPRL;RD 773/97.

La empresa, los responsables del Servicio de Prevención y la representación sindical trabajarán en estrecha colaboración, realizando las campañas y formación pertinentes para la creación de un clima preventivo.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente para el reconocimiento de los daños a la salud de las personas trabajadoras y situaciones que las evaluaciones básicas no contemplan:**

Se promoverá la implantación y desarrollo de protocolos o documento de acogida en la empresa con información específica concreta relativa tanto a los riesgos inherentes a la actividad como al ámbito laboral para la mejora de la cultura preventiva y la reducción de la siniestralidad laboral en la empresa, haciendo especial incidencia en los factores de riesgos precursores de los accidentes no traumáticos así como en las diversas manifestaciones de dichos accidentes.

Establecer medidas concretas para que las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, con las personas trabajadoras, desarrollen un plan integral enfocado al fomento de la cultura preventiva y a la reducción de la siniestralidad laboral, prestando especial atención a aquellas personas cuya lengua materna no es el castellano.

En aquellos puestos de trabajo donde se detecte que puede haber riesgo de exposición a químicos, físicos, biológicos (agentes contaminantes, polvo, ruido, temperatura, humedad, etc.) se llevarán a cabo las correspondientes mediciones higiénicas específicas al riesgo, que se realizarán en un plazo no superior a “X”

meses, y se repetirán de forma periódica para comprobar la eficacia de las medidas preventivas.

Los delegados y delegadas deberán estar presentes en dichas mediciones y los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados y a los Delegados y Delegadas de prevención, así como quedar convenientemente archivados. Además se entregará copia de los informes de estas evaluaciones de forma inmediata una vez que la empresa los haya recibido.

Las empresas que confirmen la exposición al amianto, se compromete a dar conocimiento del fondo de compensación del amianto junto con la documentación necesaria para su solicitud tanto a las personas expuestas como a sus familiares sucesores.

El plan de prevención deberá desarrollar e incluir un documento de Buenas prácticas con medidas para la prevención de contagios derivados de agentes contaminantes biológicos conocidos así como de cualquier posible agente infeccioso con alta capacidad de transmisión a la población capaz de transmitirse en un área geográficamente extensa independientemente del medio de transmisión, adecuado a las condiciones y actividad laboral desarrollada por la empresa.

Los delegados y delegadas de prevención así como el comité de seguridad y salud en el trabajo deberán ser consultados en la elaboración e implantación del documento de buenas prácticas para la prevención de contagios derivados de agentes contaminantes biológicos conocidos así como de cualquier posible agente infeccioso con alta capacidad de transmisión a la población capaz de transmitirse en un área geográficamente extensa independientemente del medio de transmisión.

La empresa se compromete a realizar una evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de poder evaluar que factores de riesgos existen como consecuencia condiciones nocivas derivadas de la organización del trabajo. Dicha evaluación se hará como mínimo cada 4 años.

Para cada uno de estos riesgos se crearán grupos de trabajo para su posterior estudio. Para todos estos riesgos, la empresa se compromete a trabajar junto con los delegados y delegadas de prevención para la concreción de las medidas propuestas, así como la puesta en marcha de campañas de sensibilización, propuesta y colaboración de estudios, etc.

La empresa, dentro del Plan de Prevención tiene la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

Se promoverá la implantación y desarrollo de protocolo para la eficaz y eficiente coordinación de actividades empresariales, acorde con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en los que participen la representación de las personas Trabajadoras.

Desarrollar protocolos para la mejora de la gestión de la reincorporación de las personas trabajadoras después de bajas de larga duración.

El empresario deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con la debida antelación, la designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.

Los métodos utilizados para realizar las evaluaciones se acordarán con los Representantes Sindicales.

## **SERVICIO PREVENTIVO**

El empresario deberá organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas de alguna de las siguientes formas:

1. Asumiendo personalmente la actividad preventiva. Solamente será posible esta asunción cuando se trate de empresas de hasta 10 trabajadores y

trabajadoras, o que tratándose de empresa de hasta 25 trabajadores y trabajadoras disponga de un único centro de trabajo; que no desarrolle actividades peligrosas (incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención); que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo; que tenga capacidad para las funciones preventivas que va a desarrollar.

2. Designación de trabajadores/as.
3. Servicios de Prevención Propio.
4. Servicio de Prevención Ajeno.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente para la participación sindical en las decisiones del Servicio de Prevención:**

Se realizará la consulta formal a la Representación de los/as Trabajadores/as, sobre la Organización del Sistema de Prevención de Riesgos más adecuado a las características de la empresa y dentro de las fórmulas del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. La consulta se realizará de nuevo, ante cualquier cambio que se pretenda introducir.

En caso de que se optara por un Servicio de prevención externo y dado que dicha contratación se hace de manera anual, al finalizar el año se valorará, junto con los representantes sindicales, las actuaciones llevadas a cabo por el servicio de prevención. Si las conclusiones obtenidas fueran negativas se podrá optar a la elección de otro servicio de prevención u otra modalidad preventiva más acorde a las necesidades de la empresa. La representación de las personas trabajadoras podrá realizar un informe negativo que justifique el desistimiento de la renovación del servicio de prevención.

Por otro lado, con el fin de que la prevención de riesgos laborales se lleve de una forma más eficaz, además de contratar un servicio de prevención que proporcione a la empresa el asesoramiento y apoyo necesario, se designará a una persona responsable de la implantación de las medidas de prevención que contará como mínimo con la formación básica en prevención de riesgos laborales.

En el caso de que se designe a trabajadores/as, se realizará esta designación consultándose con la debida antelación a la representación sindical.

La necesidad de la designación de trabajadores o trabajadoras siempre estará fundamentada; no se designará por lo tanto a la totalidad de la plantilla a no ser que se fundamente que es necesario. Tampoco podrá designarse a los Representantes Sindicales, debido a la incompatibilidad de funciones.

## **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

**Lo establecido en la normativa vigente:**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

El Comité estará formado por los Delegados y/o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Representantes Sindicales, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados y Delegadas Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores y trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente sobre el tiempo de trabajo y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud laboral:**

Los CSS deberán tener reglamento interno de funcionamiento del mismo que deberá ser negociado entre las partes que lo forman. En el caso de que las reuniones de los CSS coincidan fuera de la jornada laboral de los delegados/as de prevención, el tiempo invertido será considerado como tiempo de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo necesario asignado al desplazamiento del delegado con motivo del ejercicio de sus funciones.

Los comités se reunirán como mínimo cada dos meses y será considerado tiempo efectivo de trabajo el tiempo de reunión, así como la ejecución de las funciones propias del comité.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario para que, de manera habitual y efectiva, comprueben las cuestiones tratadas en el Comité de Seguridad y Salud, así como cualquier otra cuestión relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.

## **FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

### **Lo establecido en la normativa vigente:**

El empresario deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en el tiempo y la organización de la formación de los Delegados/as de prevención:**

La empresa facilitará instrucciones adecuadas a todo el personal antes de que comience a desempeñar el trabajo, acerca de los riesgos que puedan afectarles y sobre la forma de prevenirlos.

La formación tendrá la duración suficiente y adecuada según los riesgos en cada puesto de trabajo, deberá realizarse de manera presencial y será actualizada mediante formación continua. Al comenzar el año se establecerá un calendario y programación de actividades para todos los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos a que estén expuestos en su centro de trabajo, siendo esta de manera presencial.

Los delegados y delegadas de prevención de las empresas han de contar con las horas necesarias para la formación específica para el desarrollo de sus funciones. La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio colectivo. El coste de la formación no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

En la Formación para la prevención de riesgos laborales, se primará la formación presencial frente a la formación a distancia y dentro de esta se potenciará la formación presencial mediante plataformas online con el acceso a la tutorización presencial (Zoom, Meet, etc.,).

El número de horas destinadas a la formación en prevención de riesgos laborales será como mínimo del 60 % del cómputo total de las horas contempladas para la formación.

Los delegados y delegadas de prevención deberán contar con la formación básica en prevención de riesgos cuya duración no podrá ser inferior a 50 horas, dicha formación deberá llevarse a cabo de forma presencial.

Se potenciarán programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo, así como de sus posibles consecuencias

precursoras de comportamientos adictivos y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización.

## **DERECHOS DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN.**

**Establecido en la normativa vigente:**

Los Delegados y Delegadas de Prevención podrán:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de personas trabajadoras establecido al efecto, las competencias atribuidas a este órgano serán ejercidas por los Delegados y Delegadas de Prevención.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en la participación de los Delegados/as de Prevención en el ejercicio de sus funciones, así como refuerzo de su trabajo en las Pymes:**

Cuando la plantilla no alcance el número de trabajadores y trabajadoras para formar comité de seguridad y salud, la empresa se reunirá con el delegado de prevención. Dichas reuniones se realizarán de forma mensual y tendrán facultades y obligaciones establecidas en el artículo 38 de la Ley de prevención de riesgos laborales para el Comité de Seguridad y Salud.

En relación a este apartado se estará a todo lo dispuesto en el CAPÍTULO V, Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras, (artículo 33 al 39) de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La elección de una nueva Mutua de Colaboradora con la Seguridad Social, se realizará a través de la codecisión, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Si hubiera quejas o discordancias con la actuación de la mutua, se tendrá en cuenta esta opinión para la no renovación con la citada Mutua. Para ello se podrá realizar un informe desestimatorio de la renovación de la mutua.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud se efectuará el seguimiento de la actividad de la Mutua elegida con el fin de conseguir una mejora continua de las prestaciones que esta realizase.

Los Delegados y Delegadas de Prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, dispondrán del tiempo necesario para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario:

- El correspondiente a las Reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, con un crédito adicional de 3 horas para la preparación de dichas reuniones.
- El correspondiente para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.
- El correspondiente para realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Los delegados y delegadas deberán ser informados a la mayor brevedad posible, por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer

las circunstancias de los mismos. Para ello la empresa se compromete a tener actualizado un procedimiento de actuación en caso de accidente de trabajo, en el que se reflejen los derechos de los delegados y delegadas de prevención.

Los delegados y delegadas de prevención tendrán derecho al acceso de toda la documentación en materia preventiva, pudiendo sacarla del lugar del trabajo tal y como establece el Criterio Técnico 43/2005 de la ITSS.

Se reconoce por medio del presente convenio la potestad de nombramiento por parte de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo la posibilidad de nombrar a un trabajador o trabajadora con las mismas facultades y funciones que el Delegado o Delegada de prevención con objeto de colaborar con la empresa en todos los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados/as de Prevención, o cualquier trabajador/a, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento de la autoridad laboral competente.

## **VIGILANCIA DE LA SALUD**

### **Establecido en la normativa vigente:**

Se garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de toda la plantilla en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes sindicales, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de

salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en la realización de los reconocimientos médicos bajo el amparo de la vigilancia de la salud:**

La declaración de aptitud médico-laboral [Apto/ No apto] solo debe emitirse cuando la vigilancia de la salud es obligatoria. En caso contrario, será suficiente con proporcionar las recomendaciones oportunas a trabajador y a empresa, sin proceder a evaluar la aptitud. Siguiendo la recomendación de la guía básica y general de orientación del ministerio de sanidad.

La vigilancia de la salud se realizará mediante reconocimientos médicos específicos de acuerdo a los protocolos existentes en Ministerio de Sanidad y Consumo y únicamente dirigidos a detectar alteraciones o daños en la salud de los trabajadores/as producidos por el entorno laboral, no pudiendo ser estos reconocimientos utilizados para otros fines distintos a la prevención.

Antes de llevar a cabo la vigilancia de la salud los representantes sindicales en materia preventiva serán informados de los protocolos a aplicar en cada puesto de trabajo con el fin de dar su conformidad.

La empresa se compromete a elaborar una Memoria de Vigilancia de la Salud como resultado de los reconocimientos médicos a los que se han sometido a las personas trabajadoras e información en relación a análisis epidemiológico o estudios

elaborados por el personal sanitario del Servicio de Prevención, a partir de los resultados obtenidos en la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, donde se investigan posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud de la plantilla. Concretamente se compromete a dar información en relación a: Los porcentajes de los resultados anormales por puesto en relación a las pruebas llevadas a cabo, tales como:

- Resumen de patologías halladas en dichas pruebas analíticas.
- Resultados de la audiometría.
- Resultados del control de visión
- Resultados de la espirometría.

El reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada laboral, o si no fuese posible, fuera de la jornada, pero con compensación del tiempo invertido en el mismo. De forma que, por cada hora invertida fuera de la jornada, se establece una compensación de dos horas.

La adaptación del puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, se realizará mediante un Comité de Adaptación (constituido en el seno del Comité de Seguridad y Salud) que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador o trabajadora, y los puestos de trabajo compatibles, en relación a la Evaluación de Riesgos. Anualmente y en el primer semestre, el personal será sometido a un reconocimiento médico.

Las personas trabajadoras del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores/as del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

En caso de que la empresa realice alguna campaña de vacunación y esta se desarrolle fuera de las instalaciones o centro de trabajo, se compensaran las horas o el tiempo que se tarde en el mismo.

## **TELETRABAJO**

Garantía por parte del empresario del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una evaluación de riesgos específica y planificación preventiva, así como la correspondiente vigilancia de la salud relativa a los riesgos identificados y en particular aquellos que se derivan del teletrabajo.

La vigilancia de la salud de las personas que realizan teletrabajo debe estar incluida en el programa o planificación de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa cumpliendo con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria.

## **EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

### **Establecido en la normativa vigente:**

Los equipos de protección individual se regulan de forma genérica en el artículo 17 de la LPRL, donde se establece que los EPIs deben ser:

- Adecuados para el desempeño de sus funciones.
- Última barrera. Deberán ser usados cuando los riesgos no se puedan evitar o no se puedan eliminar suficientemente.

Por otro lado, los EPIs se regulan de manera específica en el Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual, donde se establece que los EPIs cumplirán los siguientes apartados:

- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador o trabajadora.
- Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
- Los trabajadores y trabajadoras deberán recibir formación previa al uso de los EPIs.
- La elección de los EPIs siempre se basará en la opinión de los trabajadores y trabajadoras y su compra se hará previa consulta de los representantes sindicales.

El coste de los equipos de protección no recaerá de modo alguno en los trabajadores y trabajadoras.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en los EPIs específicos según las necesidades del trabajador/a:**

Los equipos de protección se adaptarán a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, de esta forma se entregarán gafas de seguridad graduadas a todos aquellos trabajadores o trabajadoras que lo necesiten, o bien se adaptará el calzado de seguridad con las correspondientes plantillas, o con las medidas determinadas con estos y otros EPIs a través de la vigilancia de la salud.

En los trabajos donde exista bipedestación continua a lo largo de toda la jornada se facilitará la entrega o abono de plantillas para descarga en el calzado.

## **SEGURO INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO.**

**(No hay nada establecido en la normativa vigente)**

### **Artículo.- Seguro Colectivo**

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o total derivadas de contingencias profesionales o comunes, de xxxxxxxx en caso de incapacidad permanente total y xxxxxxxx en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como en caso de muerte la cantidad XXXXXX

Nota: la cantidad de gran invalidez / absoluta debe ser superior a la de fallecimiento dado la merma en la calidad de vida de estas.

## **PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

La Ley exige que todas las empresas deben contemplar los riesgos durante el embarazo y la lactancia, y disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de estos riesgos, pero en la práctica no se está haciendo, por tanto, es necesaria una cláusula que lo determine como obligatorio.

### **Establecido en la normativa vigente:**

La evaluación de los riesgos 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.

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, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de 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 sindicales, 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, 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.

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.

Todo esto será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

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.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.

La empresa deberá de elaborar un procedimiento por escrito que señale el proceso que se ha de seguir desde el momento en que una trabajadora comunica su estado de embarazo o lactancia natural, con el objetivo de poner en marcha las actuaciones necesarias y garantizar la salud de la trabajadora y su descendencia.

Incluir la perspectiva de género en la realización de los planes de prevención, especialmente en la identificación y evaluación de los riesgos laborales para manifestar las diferencias de exposición de mujeres y hombres a los riesgos

laborales y otras desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo y la segregación horizontal de hombres y mujeres.

Nota: si este artículo no entra en convenio - a pesar de lo que marca la legislación vigente-, muchas empresas se olvidan de respetarlo.

### **Artículo.- Adicciones.**

**(No hay nada establecido en la normativa vigente)**

Los problemas de adicción en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras, facilitando el acceso a tratamiento a quien lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga ser objeto de sanción y/o despido. El tratamiento será combinado con el trabajo cuando sea posible.

Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asignará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de concretar las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

Estas medidas se encuadran dentro del Convenio Conjunto con la patronal y Junta de Castilla y León (2023-2026 ) para la prevención y tratamiento de los trastornos por uso de sustancias y/o juego patológico en el ámbito laboral, firmado el 22 de agosto del 2023.

**La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente según las necesidades de los trabajadores/as:**

Las conductas adictivas en el entorno laboral, implican problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento de estas conductas en el medio laboral está en muchos casos relacionado con las condiciones de

trabajo. De ahí que se estime ampliar las medidas anteriores de forma más integral con su vertiente preventiva, asistencial y de reinserción.

**Preventiva.** Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado tanto de sustancias como de comportamientos adictivos. Así mismo se potenciará la evaluación y modificación de factores de riesgo, para mejorar las condiciones de trabajo.

**Asistencial.** Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite de forma voluntaria y sin que ello suponga medidas sancionadoras. Con adaptaciones del puesto de trabajo y de horarios si fuera necesario.

**Reinsertiva.** El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona afectada. y facilitar su reincorporación al puesto de trabajo una vez acreditada su recuperación. Se tendrá en cuenta la adaptación del puesto de trabajo si fuera necesario.

**No sancionadora.** El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, cuando esté recuperado.

**Confidencialidad.** Es fundamental garantizar la confidencialidad de la información sobre la salud y los posibles problemas adictivos de las personas afectadas

## **18. FLEXIBILIDAD PARA MANTENER EL EMPLEO**

---

### **Artículo.- Flexibilidad interna negociada para el mantenimiento del empleo**

Las partes firmantes de este convenio, apuestan por la negociación de medidas de flexibilidad interna, como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad

productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores y trabajadoras.

## 19. INCAPACIDAD TEMPORAL

---

La Ley General de la Seguridad Social establece una prestación económica en caso de Incapacidad Temporal, que consiste en un subsidio diario calculado en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad, que se abonará durante los días naturales en que la persona interesada se encuentre en la situación de IT:

- Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60 por 100 de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75 por 100 a partir del vigésimo primero.
- Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja. El día del accidente se considera como día trabajado

Para su cálculo debe tenerse en cuenta el origen de la incapacidad:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización (teniendo en cuenta que en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes).

Son numerosos los casos en los que las mujeres no pueden acogerse a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo –y cobrar el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales– y están en una situación física incompatible con el trabajo, por tanto, se les concede la Incapacidad Temporal por enfermedad común, lo que supone una importante pérdida de salario, y además les

perjudica en su futura suspensión del contrato por maternidad. Por tanto, hay que introducir, al menos, este supuesto para paliar esta situación.

### **Artículo.- Incapacidad Temporal**

Las empresas complementarán a las personas afectadas por este convenio, en todos los supuestos de Incapacidad Temporal (contingencias comunes y profesionales), hasta el 100% del salario desde el primer día.

No se computarán como absentismo los permisos retribuidos recogidos en el Convenio Colectivo. Tampoco se computarán las prestaciones por riesgo de embarazo ni el crédito horario sindical.

## **20. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

---

### **Artículo.- Responsabilidad Social Empresarial**

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo definen como Responsabilidad Social Empresarial, además del obligatorio e imprescindible cumplimiento de las normas laborales, sociales y medioambientales, las practicas tendentes a garantizar la salud y seguridad en el trabajo, mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo. Además de asegurar la representación y la acción colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y reestructuración para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores y trabajadoras, a través de la flexibilidad interna negociada con los representantes legales de las personas trabajadoras, y, en su defecto con las organizaciones representativas en el sector.

Por ello, las empresas introducirán e integrarán en su estrategia y gestión, los criterios y prácticas de Responsabilidad Social antes mencionadas. Incorporándolas a la dimensión económica.

La representación de los trabajadores y trabajadoras participará en la elaboración e implantación de dichas estrategias, así como en el seguimiento y cumplimiento de los compromisos sociales y medioambientales que se adopten.

## 21. JUVENTUD

---

Como documentación de apoyo en este apartado, tenemos la [Guía Práctica desde la perspectiva joven](#)

### **Artículo.- Prácticas, prácticas no laborales y becas**

#### Prácticas no Laborales en Empresas y becas

En el acuerdo que suscriban la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales, se definirá, al menos, el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas. La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes. Asimismo, la empresa deberá informar a los Servicios Públicos de Empleo competentes de los acuerdos suscritos sobre prácticas no laborales.

#### Prácticas profesionales no laborales

Las Administraciones públicas competentes promoverán las prácticas profesionales no laborales en las empresas de los trabajadores/as desempleados teniendo en cuenta su adecuación al territorio donde se realicen y al mercado de trabajo correspondiente al mismo.

Antes del comienzo de las prácticas se pondrán en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/as en las empresas los acuerdos o

convenios que se suscriban al efecto, así como una relación de los participantes en aquellas.

### Derechos de información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)

La empresa se compromete a informar y entregar copia a la RLPT de los acuerdos de prácticas con finalidad formativa y no laboral que se realicen en la empresa durante la vigencia de este convenio, así como de informar a la RLPT de cuáles son las personas que se encuentran desarrollando una actividad en la empresa sobre cualquiera de estas modalidades.

## **22. DIGITALIZACIÓN**

---

La aparición de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, impide garantizar una desconexión efectiva entre el trabajo y el ocio, con graves consecuencias en la salud laboral y la conciliación de la vida familiar y personal.

Por ello es necesario impulsar en la negociación de los convenios colectivos cláusulas de desconexión digital, que garanticen el tiempo de descanso, vacaciones, así como la vida familiar y personal.

### **INFORMACIÓN Y CONSULTA**

La empresa informará y abrirá un periodo de consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, desde el inicio de los procesos de transformación digital. En especial, sobre el impacto en la mejora de los procesos y en el empleo en la empresa, tanto en términos de posibles puestos de trabajo afectados como de nueva creación; sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras; sobre las necesidades de la cualificación y planes de formación necesarios; así como de servicios contratados, entre otros.

## COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Se crea un comité de seguimiento de transformación digital. Será un órgano de información y consulta mutua entre la empresa y la RLPT, con reuniones periódicas establecidas y que podrá contar con asesoras o asesores por ambas partes.

### DESCONEXIÓN DIGITAL.

A) Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, las empresas se comprometen a no enviar mails o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo, así como en los periodos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la representación legal de los/as trabajadores/as, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todos/as los trabajadores/as el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a los/as trabajadores/as a distancia.

B) Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Salvo causa de fuerza mayor, se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, ni en sus tiempos de descanso y vacaciones.

Las empresas, previa audiencia con la representación legal de los/as trabajadores/as, elaborarán unos criterios claros para asegurar a todos/as los trabajadores/as el ejercicio de estos derechos, especialmente, cuando los haya, a los/as trabajadores/as a distancia.

## 23. MEDIO AMBIENTE Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA

Como documentación de apoyo en este apartado tenemos:

[10 Claves para la participación en medio ambiente en la empresa](#)

[Impulsa la Transición. Hacia una adaptación ecológica de los puestos de trabajo](#)

Los derechos de información, participación y consulta en medio ambiente en la empresa no están explícitamente legislados, por lo que es importante fijarlos en los convenios colectivos y establecer unos objetivos y mecanismos para su consecución, a través de alguna de las fórmulas propuestas.

El primer apartado del primer artículo sería un nivel básico y mínimo para introducir las cuestiones ambientales en los convenios colectivos. Se trata del reconocimiento de la necesidad de una actuación responsable en materia de Medio Ambiente.

Los dos siguientes apartados del primer artículo, dan un paso más en el compromiso ambiental de la empresa o sector, incorporando compromisos concretos.

Seguidamente se define el sujeto titular de los derechos y obligaciones en materia medioambiental de la empresa, a ser posible creando figuras específicas para ello, o en su defecto a través de otras fórmulas.

El último párrafo del artículo está especialmente indicado en el caso de empresas grandes, para establecer el cauce de la participación, de forma similar al Comité de Seguridad y Salud. Con la diferencia de que, en este caso, no está regulado por la legislación, por lo que se deberá proponer si se crea un comité específico o ampliar las funciones del comité de seguridad, salud y medio ambiente.

## **Artículo.- Transformación ecológica del centro de trabajo**

### **Compromiso ambiental**

Las partes firmantes de este convenio, consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, reduciendo el impacto ambiental de la actividad y aplicando los principios de la economía circular. También consideran que la protección del medio ambiente es una garantía para el mantenimiento de la actividad y el empleo, comprometiéndose a movilizar todas sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una transición ecológica justa y una mejor adaptación de los procesos productivos a las nuevas exigencias ambientales.

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para poder desarrollar de forma sostenible la actividad de la empresa y uno de los principios básicos de la responsabilidad social corporativa. Las partes firmantes de este Convenio impulsarán una mayor implicación de cuantos intervienen en el proceso productivo, al objeto de conseguir una eficiente gestión ambiental de las empresas.

Se diseñarán medidas tendentes a conseguir unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora a nivel ambiental, en todo caso con la participación del Comité Ambiental y del Delegado/a de medio ambiente.

La empresa se compromete a incluir entre sus objetivos los fijados en Planes y Programas específicos del sector a los que se pueda acoger a nivel internacional, nacional o autonómico

### **Vectores de actuación**

Las partes firmantes de este convenio, con el objetivo de mejora paulatina y continua del comportamiento ambiental, se comprometen a trabajar en las siguientes materias (en función del ámbito de actuación de la empresa):

- Gestión de la energía
- Gestión del agua
- Economía circular y uso eficiente de los recursos
- Movilidad sostenible
- Gestión de Residuos
- Política de “compras verdes y socialmente responsables”
- Ruido, impactos derivados del ruido
- Digitalización
- Cambio climático

### **Instrumentos de mejora ambiental**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, y siempre con el objetivo de mejorar su comportamiento ambiental, concretarán los objetivos cuantitativos y cualitativos y las medidas que pretenda aplicar para lograr esa

mejora, a través de un sistema de gestión ambiental (o herramienta similar), que pueda estar certificado.

La decisión, implantación y desarrollo del sistema de gestión ambiental se hará contando siempre con la participación del Comité Ambiental.

Algunas de las herramientas que podrían aplicarse a las empresas para la mejora de su gestión ambiental son:

- Sistemas de gestión ambiental certificados: Reglamento EMAS, ISO 14.001, ISO 50.001 de Gestión energética, etc.
- Plan de Gestión Ambiental o Plan de Sostenibilidad... (un plan que no esté certificado de mejora ambiental)
- Compromiso de descarbonización (en línea con lo marcado en la ley Cambio climático, PNIEC 2030, Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo ELP 2050): ISO 14064 (huella de carbono), GHG Protocol, Registro de huella de carbono del MITECO.

## Artículo.- Órgano de representación

### Propuesta A. Comité Ambiental

#### Composición y funcionamiento

Las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan reconocer como principal órgano encargado de la mejora continua del comportamiento ambiental de la empresa y de la identificación y evaluación de los riesgos ambientales al Comité Ambiental. Este será un órgano paritario compuesto por los Delegados/as de Medio Ambiente y por representantes de la empresa en igual número. Se elaborará un reglamento de funcionamiento interno del Comité Ambiental de mutuo acuerdo entre la representación ambiental y la empresa (*fijar un plazo desde la publicación del convenio para elaborar ese reglamento de funcionamiento y primera sesión de constitución*).

## Competencias

- Recibir información y documentación de carácter medio ambiental proporcionada por la empresa, tanto la que deba facilitar la empresa a la administración en el cumplimiento de la normativa, como toda la documentación generada en los sistemas de gestión ambiental, de los compromisos voluntarios adquiridos, etc. en general toda la información y documentación generada en esta materia.
- Proponer asesoramientos externos ajenos a las empresas, que puedan participar de las sesiones del Comité cuando sea necesario técnicamente.
- Poder colaborar directamente en la inspección de los lugares de trabajo, procedimientos y registros que se realicen tanto por entidades auditoras como por la administración, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas.
- Tener a su disposición medios para transmitir los resultados a los trabajadores/as
- Realizar un seguimiento del cumplimiento de las obligaciones, objetivos y metas ambientales
- Ser consultados con carácter previo sobre las acciones que va a acometer la empresa, y sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación a sus efectos ambientales.
- Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión ambiental.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de la política ambiental de la empresa, de los planes de acción que se desarrollen, del Sistema de Gestión Ambiental que se tenga implantado o se prevea implantar, o del Informe de Sostenibilidad.
- Participar en la elaboración y desarrollo de la propuesta de formación en materia de medio ambiente.

### Propuesta B. Comité de Seguridad y Salud

Las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan reconocer como principal órgano encargado de la mejora continua del comportamiento ambiental de la empresa y de la identificación y evaluación de los riesgos ambientales al Comité de Seguridad y Salud ya constituido. Por tanto, este órgano con una composición y funcionamiento ya establecidos, amplía sus competencias a la materia de Medio Ambiente, sin que ello suponga modificar su estructura.

## **Artículo . Representantes con competencias en Medio Ambiente**

### Propuesta A. Delegados/as de Medio Ambiente

Las partes firmantes de este convenio acuerdan reconocer la figura del Delegado/a de Medio Ambiente, como sujeto titular de los derechos y obligaciones en esta materia en representación de las personas trabajadoras. Los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras a los que sea de aplicación el presente convenio designarán por y entre sus miembros un/a Delegado/a de Medio Ambiente (*o más, en función del número de personas trabajadoras*)

Como miembros del Comité Ambiental, tienen las competencias a él otorgadas, para lo que se les reconoce los siguientes derechos:

- La empresa le proporcionará los medios y la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- Dispondrá, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito horario de XX horas al mes.
- Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de Medio Ambiente.
- La empresa designará una persona responsable de la interlocución con el Delegado/a de Medio Ambiente.

## Propuesta B. Delegado/a de prevención con competencias en Medio Ambiente

Las partes firmantes de este convenio acuerdan reconocer la figura del Delegado/a de Prevención, como sujeto titular de los derechos y obligaciones en materia de Medio Ambiente, en representación de las personas trabajadoras. La persona que ostente estas competencias de Medio Ambiente se designará por y entre los Delegados/a de Prevención.

Para ello se les reconoce además de los que ya tienen, los siguientes derechos:

- La empresa le proporcionará los medios y la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- Se ampliará, para el exclusivo ejercicio de las funciones de medio ambiente, su crédito horario en XX horas al mes.
- Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la empresa en materia de Medio Ambiente.

## **LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SEGURA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El transporte es frecuente en la negociación colectiva, pero se propone orientarlo a la garantía de acceso al centro de trabajo sin necesidad de automóvil particular, bien a través de planes de transporte al trabajo (también llamados planes de movilidad sostenible) para grandes empresas o a través de negociación de medidas concretas: acordar el establecimiento de autocares de empresa (propios o compartidos), programas para usar el coche compartido, dotación de aparcamiento seguro para bicicletas o patines, costear transporte público al trabajo, o incentivos a la movilidad sostenible, entre otros.

### **Artículo.- Movilidad sostenible al trabajo**

#### Propuesta A. Plan de movilidad sostenible al trabajo

Se promoverá que el acceso de las personas trabajadoras al centro de trabajo se realice conforme a criterios de sostenibilidad, equidad, seguridad y eficiencia. Para ello se elaborará un Plan de movilidad sostenible al trabajo que parta de un diagnóstico y contemple medidas de actuación para promover los cambios.

El plan se realizará con la participación y será objeto de negociación con la RLPT desde la fase de diagnóstico, implantación de medidas, seguimiento y evaluación. A tales efectos de negociación se constituirá una Comisión de Movilidad, en la que participarán de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

El Plan de movilidad sostenible al trabajo se elaborará siguiendo las pautas de la Guía de Planes de Transporte al Trabajo del IDAE (Instituto de Diversificación y Ahorro Energético) del MITECO, y como mínimo tendrá los siguientes contenidos:

- Diagnóstico de la situación (incluyendo un cuestionario de movilidad y de predisposición al cambio)
- Definición de objetivos y líneas estratégicas de actuación.
- Plan de acción, con un calendario de actuación, y un análisis de los recursos económicos necesarios en cada caso
- Batería de indicadores que evalúen el plan de acción
- Previsión de evaluación, revisión y reformulación.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen el impulso la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad eléctrica, y la movilidad compartida o colaborativa, así como medidas organizativas que puedan contribuir a la reducción de los desplazamientos, entre otros.

Tendrán en cuenta tanto los desplazamientos in misión como los desplazamientos in itinere. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la seguridad y la prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.

- Fijar un plazo para el inicio de la negociación

- Designar un coordinador de movilidad (dependiendo del tamaño de la empresa)

### Propuesta B. Medidas de movilidad sostenible al trabajo

Se promoverá que el acceso de las personas trabajadoras al centro de trabajo se realice conforme a criterios de sostenibilidad, equidad, seguridad y eficiencia. Para ello, con la participación de la RLPT, se podrán consensuar una serie de medidas de movilidad sostenible de las que se haga un seguimiento y evaluación de su funcionamiento.

Estas medidas incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen el impulso la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad eléctrica, y la movilidad compartida o colaborativa, así como medidas organizativas que puedan contribuir a la reducción de los desplazamientos, entre otros.

### **Artículo.- Sistemas de transporte colectivo de empresa**

La empresa se compromete a ofrecer un sistema de transporte colectivo de las personas trabajadoras hasta el centro de trabajo, que podrá ser utilizado de forma voluntaria. (Puede tratarse de un servicio de autobús de empresa, un servicio de lanzaderas directas desde algún punto estratégico, soluciones de bus sharing, etc.). Las rutas serán fijadas por la empresa en colaboración con el Comité, pudiéndose realizar cambios de forma consensuada con el fin de mejorar el servicio.

## **24. TRABAJO A DISTANCIA/ TELETRABAJO**

Referencia al papel de la negociación colectiva en la ordenación del trabajo a distancia, en el RDL 28/2020. La negociación colectiva, que está expresamente habilitada en la Disposición Adicional 1ª y en otros preceptos del RDL 28/2020 para regular toda una serie de materias, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito:

- La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia.
- Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad.
- La duración máxima del trabajo a distancia.
- Otros contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular.
- La jornada mínima presencial en el trabajo a distancia.
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.
- Un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral. El porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el art. 1, siempre que no se celebren con menores de edad las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (Disp. Adicional 1ª).
- El ejercicio del derecho de reversión (art. 5.3).
- Los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa (art. 8.3)
- Las preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares. (art. 8.3).
- La ordenación de las prioridades establecidas en el presente real decreto-ley (art. 8.3)
- La compensación por los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma (art. 7.b). En particular, la compensación por los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral (art. 12).

- La posibilidad de que las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia (art. 17.3).
- Los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso (art. 18.2).
- Las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa (art. 19).
- El trabajo a distancia a tiempo completo será una modalidad excepcional que sólo se aplicará si está previsto en el convenio colectivo de aplicación.

## **DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN: NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INTERLOCUCIÓN SINDICAL.**

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

Las empresas deberán suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, la implantación del tablón virtual y el acceso al portal de empleado, cuando sean medios utilizados por la empresa. En todo caso, se deberá asegurar que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras y garantizar que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras

en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

En este sentido, el día de celebración de elecciones para la representación legal de las personas trabajadoras será de modalidad presencial, no pudiéndose realizar la actividad laboral a distancia.

## **SALUD LABORAL.**

Cuando se realice teletrabajo se evaluará el puesto de trabajo de la persona que realiza teletrabajo y se adoptarán las medidas preventivas que sean necesarias para minimizar o evitar los riesgos que se detecten.

La empresa facilitará a las personas que realizan teletrabajo y a los representantes legales de las personas trabajadoras información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

### **Artículo.- Teletrabajo**

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo.

Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes. La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) sobre los términos del mismo.

La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su centro de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello, los acuerdos individuales de teletrabajo deberán contemplar mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

En caso de que la persona afectada solicite el teletrabajo y se le deniegue, la empresa deberá comunicarlo a la persona afectada y a la RLPT, no pudiendo existir trato desigual entre personas que trabajen en un mismo departamento o área, primando el principio de igualdad.

Se informará a la RLPT de todas las personas que estén en situación de teletrabajo y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente.

Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados y empleadas.

### **Dotación de medios**

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021 de 9 de Julio las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los medios, equipos y herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional.

## **Compensación de gastos**

Por la totalidad de los gastos que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de... € mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del Convenio, la citada cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

## **Seguridad y salud laboral.**

La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las Entidades elaborarán e informarán a la RLPT en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será conocedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral.

## **Derechos colectivos y sindicales.**

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que dentro de la jornada laboral cada persona teletrabajadora pueda comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad.

Deben garantizarse las posibilidades por los medios actuales y futuros de recepción de la información sindical por parte de las personas teletrabajadoras.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

# PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO PARA PRESENTAR DENUNCIAS ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN

11 de febrero de 2020

## INTRODUCCIÓN

La Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dice en su Art.1. **Definición y objeto del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** El Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social está constituido por el conjunto de principios legales, normas, órganos, personal y medios materiales, incluidos los informáticos, que contribuyen al adecuado cumplimiento de la misión que tiene encomendada, según lo establecido en la presente ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el

empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En Castilla y León contamos con un tejido empresarial de más de 170.000 empresas dispersas a lo largo y ancho de los 94.000 Kilómetros cuadrados de extensión territorial, por ello, tenemos que desarrollar una acción sindical intensa para facilitar el conocimiento de las condiciones laborales y velar por su cumplimiento, al objeto de defender los derechos de las personas trabajadoras. En este sentido, la ITSS se convierte en una herramienta fundamental en nuestro trabajo y sin embargo, desconocemos cuantas denuncias y sobre que materias las presentamos.

Con el objetivo de universalizar la información para el conocimiento y seguimiento en nuestra organización de cuantas denuncias, de que tipo y con qué resolución concluyen las mismas, **contamos con una Base de Datos desarrollada por el Departamento Informático de CCOO de Castilla y León, para guardar las denuncias con sus respectivos expedientes** que, entre otra información, contendrá además de la denuncia, el nombre de la empresa, el sector, materia denunciada, la resolución indicando si se ha levantado acta de infracción, de liquidación de cuotas a la seguridad social, recargo de prestaciones y, en su caso, la sanción. De esta manera podremos explotar los datos que sean de interés, para favorecer el desarrollo de nuestra acción sindical y, desde el punto de vista legal, a nuestro Servicio Jurídico.

Con este protocolo pretendemos ordenar internamente la tramitación de las denuncias presentadas por CCOO en Castilla y León ante la ITSS, desde la realización, presentación, almacenamiento en la Base de Datos y seguimiento de las mismas, hasta la intervención ante la ITSS en cada ámbito territorial, cuando surja algún tipo de problemas con la denuncia.

## **REALIZACIÓN DE LAS DENUNCIAS**

### **En materia de relaciones laborales y empleo**

Las denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) deberán ser realizadas por un responsable sindical de las organizaciones sectoriales provinciales o autonómicas, por las secciones sindicales o por la organización territorial correspondiente.

El denunciante-firmante será una persona responsable sindical de la organización sectorial, territorial o de la sección sindical.

### **En materia de Prevención de Riesgos Laborales**

Las denuncias serán realizadas preferentemente por el Gabinete de Salud Laboral, con el conocimiento previo de la organización sectorial que corresponda.

El denunciante-firmante de la denuncia será una persona responsable sindical de la organización sectorial a la que pertenezca, por los delegados de prevención de riesgos laborales, o por una persona responsable sindical del territorio.

### **En materia de Elecciones Sindicales (EESS)**

Las denuncias serán realizadas por una persona responsable sindical de la organización sectorial, o por la organización territorial correspondiente, con el asesoramiento, en su caso, de la Secretaría de Elecciones Sindicales (EE.SS.) de CCOO de Castilla y León.

El denunciante-firmante de la denuncia será una persona responsable sindical de la organización sectorial o territorial correspondiente.

## **PRESENTACIÓN DE LAS DENUNCIAS**

Las denuncias serán presentadas por las organizaciones sectoriales, territoriales o las secciones sindicales, que garantizarán su presentación oficial ante la ITSS a través del registro telemático de la sede electrónica del Ministerio correspondiente, o de manera presencial hasta que las personas responsables sindicales cuenten con firma electrónica o, cualquier otro, que se establezca legalmente.

## **PROCEDIMIENTO PARA EL MANTENIMIENTO DE LA BASE DE DATOS**

- **Envío de las denuncias y resoluciones:** Las personas autorizadas por las organizaciones sectoriales y territoriales, subirán las denuncias presentadas y la resolución de las mismas de manera inmediata, a la carpeta de la provincia que corresponda ubicada en el servidor a tal efecto, para su almacenamiento en la base de datos.

Es necesario que las organizaciones sectoriales y, en su caso, territoriales, recopilen las denuncias presentadas por la Representación Unitaria, además de las que se presenten con carácter individual, para subirlas a la carpeta de la provincia que corresponda ubicada en el servidor a tal efecto, para su almacenamiento en la base de datos.

- **Mantenimiento de la base de datos:** La persona o personas designadas por CCOO de Castilla y León, serán las encargadas de almacenar todas las denuncias que realicemos desde las diferentes estructuras en el ámbito de nuestra Comunidad.

## ACCESO A LOS EXPEDIENTES DE LAS DENUNCIAS

- La Secretaría General, Acción Sindical y Organización de cada territorio.
- Las personas designadas por los sindicatos provinciales.
- La personas designadas por las federaciones.
- La Secretaría General, Acción Sindical y Negociación Colectiva y Organización de CCOO de Castilla y León.
- La Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León.
- La Secretaría de EESS de CCOO de Castilla y León.
- Las personas designadas por el Servicio Jurídico de CCOO de Castilla y León.
- Asesorías Sindicales

Se designarán un máximo de tres personas por organización o secretaría.

## SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIAS

El seguimiento de las denuncias será realizado por la persona firmante de las mismas, así como por el territorio correspondiente.

Los problemas, irregularidades o demoras en las denuncias, serán trasladados al Secretario General del Territorio, para que conjuntamente con el responsable de la organización sectorial, realice las intervenciones necesarias ante la ITSS.

## **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO EN EL ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO**

Se crea una Comisión de Seguimiento que se reunirá cada seis meses.

Composición:

Una persona responsable sindical de cada una de las organizaciones sectoriales y un responsable territorial en cada ámbito.

Funciones:

- Garantizar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en este protocolo.
- Analizar el estado de situación de las denuncias presentadas.
- Realizar informes sobre las denuncias presentadas.

Este protocolo será de aplicación desde el día 1 de abril de 2020

## DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

- [DECRETO 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.](#)
- [ORDEN EYE/542/2015, de 1 de julio, por la que se regula el régimen de organización y funcionamiento interno de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León](#)