

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DEL SECTOR DE PIZARRAS, ÁMBITO REGIONAL, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN - AÑOS 2019, 2020 Y 2021

CAPÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

ARTÍCULO 1º.- PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, como representación sindical, la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO DE UGT CASTILLA Y LEÓN (UGT-FICA Castilla y León), y de otra parte, como representación empresarial, la ASOCIACIÓN DE PIZARRISTAS DE CASTILLA Y LEÓN (APICAL) y la ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES, COMERCIALIZADORES Y COLOCADORES DE PIZARRA DE CASTILLA Y LEÓN (APROPICALE).

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

CAPÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

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

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

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL: VIGENCIA Y DURACIÓN

Este convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2021.

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA DEL CONVENIO

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

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

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta

sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

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

ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y GARANTÍA PERSONAL

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

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

ARTÍCULO 6º.- NORMAS SUPLETORIAS

Serán normas supletorias las legales de carácter general, el Acuerdo Marco del Sector Pizarra, de fecha 20 de septiembre de 2012, publicado en el B.O.E. n.º 271 de fecha 10 de noviembre de 2012, y los Reglamentos de Régimen Interior de aquellas empresas que lo tuvieran.

CAPÍTULO III: CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 7º.- INGRESO AL TRABAJO

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

2. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos prohibidos a menores en el Decreto de 26 de julio de 1957 (BOE de 26 de agosto de 1957).

ARTÍCULO 8º.- PERIODO DE PRUEBA

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

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las

experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Todo ello, sin perjuicio del periodo de prueba de un año, establecido para el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTÍCULO 9º.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO. En virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado en todas las categorías o grupos profesionales para llevar a cabo la ejecución de las labores encomendadas a las mismas, que tengan sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas.

Se consideran como labores o tareas específicas del sector y, por tanto, con sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas, las estipuladas en el artículo 13 del presente convenio.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS. Dado que el Sector de Pizarra exporta el 85% de su producción a prácticamente todos los países del mundo, el carácter estacional de la actividad fluctúa a lo largo de todo el año, ya que está en función de los países de destino consumidores de este producto.

Por ello, en virtud de lo establecido en el artículo 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de las tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de las empresas, éstas podrán celebrar contratos de duración determinada. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de

dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

INDEMNIZACIONES. Los contratados temporalmente en el ámbito del presente convenio, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, serán indemnizados con doce días de salario por cada año de servicio, o en la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado. Esta indemnización, que comprenderá los conceptos de salario base, plus de asistencia, prorrateo de pagas extraordinarias y plus "Ad Personam", solo procederá en el supuesto de que al trabajador no se le renueve el contrato. En caso de renovación se irá acumulando y la percibirá con la liquidación que se practique al efecto, excepto en el supuesto de que al trabajador se le ofrezca la posibilidad de pasar a fijo de plantilla. Tampoco procederá la indemnización cuando el trabajador voluntariamente no acepte la renovación o pida la baja en la empresa.

ARTÍCULO 10º.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

1. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 215, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 205.1.a) y en la disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 215.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo

que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria séptima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) y la disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria séptima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 11º.- CESES

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

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la

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

ARTÍCULO 12º. - EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 13º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

3. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

4. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

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

Labrar o exfoliar: Actividad que consiste fundamentalmente en el exfoliado o apertura de los bloques de pizarra. El trabajador que realiza esta tarea se denomina Labrador o Exfoliador.

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

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

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

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

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

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

Barrenar explosivos: Actividad que consiste fundamentalmente en manejar un barreno con el fin de utilizar explosivos, el manejo de éstos y su explosión. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Barrenista y/o Artillero y deberá tener en poder la correspondiente autorización administrativa expedida por la autoridad minera.

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

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

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

Manejo de palas: Actividad que consiste fundamentalmente en el manejo de

palas mecánicas para el movimiento de tierras, piedras y demás material. El trabajador que realiza esta actividad se denomina Palista.

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

- A) **Técnicos:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- B) **Empleados:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- C), D) y E) **Operarios:** Es el personal que por sus conocimientos y experiencia realiza tareas de reparación, mantenimiento e innovación en la maquinaria, útiles, herramientas e instalaciones utilizadas en la extracción y elaboración de la pizarra; ejecutan operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

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

GRUPO PROFESIONAL 1

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

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

- Licenciados.
- Ingenieros superiores e Ingenieros técnicos.
- Directores de áreas y servicios.
- Graduados sociales.
- Topógrafos.
- Delineantes.

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

- 1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de explotación o fabricación, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.- Tareas de dirección de la explotación o fabricación, de la gestión comercial, de los recursos humanos, etc.
- 4.- Funciones de planificación, asesoramiento y supervisión de un área, servicio, departamento o explotación.
- 5.- Trabajos de delineación de mayor o menor complejidad.
- 6.- Trabajos de topografía ya sean relacionados con los planes de labores o con cualquier actividad relativa a la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 2

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

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

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

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

- 1.- Redacción de correspondencia comercial, recepción tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención a comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 4.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
- 5.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

- 6.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.
- 8.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

GRUPO PROFESIONAL 3

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

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Mecánicos.
- Electricistas.
- Soldadores.
- Fontaneros.
- Albañiles.
- Auxiliares de oficios.

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

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

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

GRUPO 4

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Chofer.
- Palista.
- Barrenista/Artillero.

GRUPO 5

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

- Encargados.
- Gruista
- Serrador.
- Labrador.
- Cortador.
- Embalador.
- Descargador de carros.
- Rajador.
- Palista de nave
- Carretillero
- Personal de limpieza

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

CAPÍTULO V: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 14°.- SALARIOS

Los salarios pactados para los años 2019, 2020 y 2021 son los que figuran en la primera columna de las tablas salariales anexas I, II y III, respectivamente.

Se pacta un incremento salarial, en todos los conceptos salariales del convenio, del 3% para cada uno de los años 2020 y 2021.

Queda suspendida la cláusula de revisión salarial durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 15°.- PLUS DE ASISTENCIA

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

ARTÍCULO 16°.- PLUS "AD PERSONAM"

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como antigüedad, se convirtieron a partir del día 31 de Marzo de 2001, en un complemento personal consolidado, no participando desde aquella fecha de los

incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable, habiendo percibido los trabajadores, en compensación por la supresión de la antigüedad, un incremento en las tablas salariales durante los años 2001, 2002 y 2003 del 5% cada año.

ARTÍCULO 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen las siguientes:

- a) Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía de 30 días, se abonará antes del día 22 de diciembre y se devengará en función tiempo efectivo trabajado durante el segundo semestre del año.
- b) Paga extraordinaria de julio, por una cuantía de 30 días, que se abonará dentro de la segunda quincena de dicho mes y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el primer semestre del año.
- c) Paga extraordinaria de Beneficios, por una cuantía de 30 días que se abonará en la segunda quincena del mes de marzo y se devengará en función del tiempo efectivo trabajado durante el año natural anterior inmediato al de su percepción.

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

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

ARTÍCULO 18º.- INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y COMPLEMENTOS POR HOSPITALIZACIÓN.

Las empresas concertarán en plazo de dos meses desde la firma del presente convenio, o mantendrán en vigor debidamente revisadas, las correspondientes pólizas para asegurar los riesgos de gran invalidez y/o incapacidad absoluta, incapacidad permanente total y muerte de cada uno de sus trabajadores, en el supuesto de accidente de trabajo, entendido éste, de acuerdo con la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realiza por cuenta ajena en las empresas afectadas por el mismo, siendo las cuantías de la indemnización a percibir en los años 2020 y 2021 para cada una de dichas contingencias las siguientes:

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

En caso de hospitalización derivada de Accidente de trabajo y mientras dure la citada hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% del salario del trabajador.

En los supuestos de baja por enfermedad común, que requieran hospitalización, excluido el accidente no laboral, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores, desde el decimoquinto día de la misma, mientras dure dicha hospitalización y durante un período máximo de 6 meses.

ARTÍCULO 19°.- DIETAS

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

ARTÍCULO 20°.- PREMIO DE VINCULACIÓN

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

CAPÍTULO VI: TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21°.- JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada ordinaria anual será la máxima legalmente establecida.

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, tanto en jornada partida como continuada. Su distribución será de lunes a viernes, excepto labores de mantenimiento y trabajos en cantera, es decir, no de producción, que se podrán desarrollar de lunes a sábado. En todo caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el tiempo establecido legalmente.

3. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración.

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

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

ARTÍCULO 22°.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS

Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o

cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se aplicará el procedimiento previsto en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 23º.- VACACIONES

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

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

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

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

ARTÍCULO 24º.- FIESTAS LOCALES

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

ARTÍCULO 25º.- PERMISOS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que

implique recorrer una distancia superior a los 200 km de ida y 200 km de vuelta, el plazo será de cuatro días. En los supuestos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de los días de permiso, al menos, será laborable.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 25º.bis.- PAREJAS DE HECHO

Siempre y cuando se acredite mediante el certificado correspondiente la inscripción de la pareja en un Registro de Uniones de Hecho, y este hecho se ponga en conocimiento previo de la empresa, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de su pareja. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que implique recorrer una distancia superior a los 200 km de ida y 200 km de vuelta, el plazo será de cuatro días.

ARTÍCULO 26º.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los

Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales

de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

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

ARTÍCULO 27º.- PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO, DE OPORTUNIDADES Y DE NO DISCRIMINACIÓN

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

ARTÍCULO 28º.- PLANES DE IGUALDAD

Según lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

ARTÍCULO 29º.- CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS

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

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

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

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

ARTÍCULO 30º.- TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 31.- FALTAS Y SANCIONES

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

ARTÍCULO 32.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

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

ARTÍCULO 33.- FALTAS LEVES

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, sin motivo justificado, en el período de un mes.
- b) No notificar con veinticuatro horas de antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve período de tiempo. Si como consecuencia del mismo resultara algún perjuicio para la empresa o fuera causa de posible accidente a sus compañeros de trabajo, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Faltas de aseo o limpieza personal, siempre que pueda afectar a la convivencia con los compañeros de trabajo.

- f) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando se realicen tareas de atención o comunicaciones personales.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o los experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.
- i) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves.
- j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- k) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a personas que tengan alguna vinculación con la empresa, siempre que ello se produzca con ocasión o motivo del trabajo y dentro del centro de trabajo.
- l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) Distraer habitualmente y/o reiteradamente sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
- n) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

ARTÍCULO 34.- FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de dos días al trabajo durante un período de sesenta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) Falsear datos referentes a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y que tengan efectos tributarios o sobre prestaciones familiares.

- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- f) La negligencia, desidia o imprudencia inexcusable en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o pueda ser causa de accidente.
- g) La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones o bienes de la empresa, podrá ser considerada muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en el trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, debiendo estar estos en perfecto estado de conservación, haber estado expuestos por el empresario o a disposición de los trabajadores.
- h) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores, que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.
- i) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- j) La negligencia grave en la conservación o limpieza de herramientas y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- k) La disminución no justificada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- l) Entregarse a juegos o entretenimiento de manera reiterada durante la jornada de trabajo y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- m) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo semestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

ARTÍCULO 35.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Faltar al trabajo tres días consecutivos o cinco alternos sin causa o motivo que lo justifique en el período de dos meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador que se halle en situación de baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole, incluso de benevolencia o amistad. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que éste suponga alguna alteración de sus facultades físicas o psíquicas o suponga peligro grave para su salud o la de sus compañeros.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como facilitar información reservada de la empresa o de las personas de la misma, sin la debida autorización para ello. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a sus superiores, compañeros subordinados; así como el abuso de autoridad por parte de quien la ostente. Se considerará abuso de autoridad siempre que un directivo, jefe o mando intermedio cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con grave perjuicio para el trabajador.
- h) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral.
- i) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- j) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- k) La desobediencia continuada o persistente.
- l) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o de responsabilidad que formen parte de un proceso productivo y pueda a llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- m) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, que entrañen riesgo o perjuicio grave para el trabajador, sus compañeros o a terceras personas, o daños graves a la empresa.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los seis meses siguientes, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTÍCULO 36.- RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo

estipulado en el presente Convenio.

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

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

ARTÍCULO 37.- SANCIONES

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

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

ARTÍCULO 38.- PRESCRIPCIÓN

Las faltas prescribirán en los siguientes plazos:

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

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

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

CAPÍTULO IX: GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 39º.- GARANTÍAS SINDICALES

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

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas

graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

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

ARTÍCULO 40º.- TABLONES DE ANUNCIOS

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

CAPÍTULO X: SEGURIDAD SALUD LABORAL

ARTÍCULO 41º.- REVISIÓN MÉDICA

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, serán sometidos a reconocimientos médicos, practicándose revisiones anuales a todos los trabajadores.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su

consentimiento, exceptuándose, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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.

ARTÍCULO 42º.- ROPA DE TRABAJO

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

CAPÍTULO XI: COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 43º.- COMISIÓN PARITARIA

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

ARTÍCULO 44º.- COMPOSICIÓN

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

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

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

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

ARTÍCULO 45º.- PROCEDIMIENTO

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 46º.- FUNCIONES

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

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio

Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia.
10. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
11. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

CAPÍTULO XII: PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 47º.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012.

CAPÍTULO XIII: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ARTÍCULO 48º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración

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

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

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

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

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

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

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

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

CAPÍTULO XIV: DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

Disposición Adicional PRIMERA.- Sistema de Clasificación Profesional. Teniendo en cuenta las modificaciones que se está produciendo en el sector en relación con la mecanización de diferentes procesos productivos, las partes firmantes asumen

el compromiso de reanudar la negociación e integrar en este convenio, durante la vigencia del mismo, aquellas nuevas funciones y categorías profesionales que puedan ser establecidas en acuerdos de ámbito superior.

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

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

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

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

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

* * * * *

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican en prueba de conformidad, firmándolo en Ponferrada, a 28 de enero de 2020.