RC-6558

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, EL DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA GÓMEZ VALLEJO S.A.

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo para el periodo 2024-2026 para las personas trabajadoras de la empresa GOMEZ VALLEJO S. A, **Código de Convenio, 40000412011987** suscrito por la Comisión Negociadora: REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL y REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

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

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

Segovia, a 5 de mayo de 2026.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo. P.S. La Secretaria Técnica. (Resol. del Delegado Territorial de 20/04/2023), María Pilar Nieto Mate.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 41

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE SEGOVIA "GÓMEZ VALLEJO, S.A."

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de empresa regulara las relaciones laborales de la empresa "Gómez Vallejo, S.A." y la totalidad de los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Segovia y cualquier otro que se pudiera establecer.

Artículo 2.- Vigencia.- La duración de este Convenio, será de 3 años naturales que comenzarán a contar el día 1 de Enero de 2024 y terminará el día 31 de Diciembre de 2026, siendo sus efectos económicos desde el día 1 de Enero de 2024.

Artículo 3.- Denuncia.- A efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 85.2 C del Estatuto de los Trabajadores, las partes hacen constar que el presente Convenio, no necesitará denuncia previa para su total extinción. En caso de que no exista acuerdo, cualquiera de las partes podrá pedir que se someta al órgano competente para su interpretación.

El Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad y condición más beneficiosa.- Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo compensarse las mejoras en él establecidas con cualquier otra que a título individual o colectivo, vinieran disfrutándose.

Si por disposiciones legales superiores a este Convenio, se modificaran las condiciones del mismo, aquellas serán de aplicación con exclusión de las presentes, cuando, estimadas en su conjunto, fueran más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 5.- Organización del Trabajo.-

5.1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general. Se establecerán turnos de trabajo; mañana, tarde y noche (según necesidades de la empresa para atender pedidos, por avería maquinaria, y/o circunstancias adversas no previsibles). Por su parte, los trabajadores se comprometen a colaborar con las normas establecidas, a fin de, lograr un óptimo rendimiento, tanto en el trabajo como en la utilización de las materias primas, en el ahorro de energía, en el cuidado del equipo, y, en general, en cuanto pueda redundar en la economía de la empresa, así como contribuir a la mejora de la productividad.

De igual modo, la empresa estudiará y contestará aquellas propuestas de los trabajadores o sus representantes que sean viables técnicamente y que no representen incremento económico.

Como mejora de las condiciones de trabajo, y por secciones, siempre que la totalidad del personal de la sección se encuentre prestando servicios en su turno habitual, se permitirá que una persona de la sección realice un turno de 8:00 a 16:00 horas.

Dicho turno tendrá carácter rotativo semanal, y su asignación deberá ser comunicada con la debida antelación mediante el sistema de control horario establecido por la empresa.

5.2. La empresa dispone de un software fiable y seguro para llevar un control horario de los fichajes de cada empleado. Cada empleado tendrá asignado un turno de trabajo dentro de su sección y podrá solicitar a la empresa cualquier Petición o Solicitud a través de la App instalada en su teléfono móvil con su usuario y contraseña.

De esta forma la empresa se asegura que los datos son accesibles para los trabajadores, representantes sindicales y la Inspección de Trabajo en tiempo real y conservarlos durante al menos

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 41

cuatro años, dando cumplimiento a la Ley Laboral del año 2024 y R.D.- Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Artículo 6.- Contratación.- Para las Modalidades de Contratación se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento. El contrato indefinido deberá ser por escrito, Se comunicará al Servicio Público de Empleo en la plaza de 10 días siguientes a su concentraci6n. Adquirirán la condici6n de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, las que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plaza igual al que legamente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Artículo 7.- Jornada Laboral.- Para los afectados para el presente Convenio Colectivo, la jornada de trabajo efectivo será de cuarenta horas semanales. En cualquier caso, las horas efectivas de trabajo serán de 1.768 horas.

Ambas partes establecerán un Calendario Laboral a finales de año, efectivo para el año siguiente, de acuerdo con las horas efectivas de trabajo.

Se establecerán dos puentes de Convenio, siempre y cuando el Calendario laboral lo permita y se darán dos días de Fiesta Convenio, los días 24 y 31 de Diciembre.

Para el año 2026, y con el fin de dar cumplimiento al cómputo de horas establecido en el presente Convenio, el personal dispondrá de un día adicional de vacaciones.

Artículo 8.- Vacaciones.- Los afectados por el presente convenio disfrutaran de treinta días naturales de vacaciones anuales, calculados en 2,5 días de mes trabajado, en turnos de 15 días, siendo a elección del trabajador un turno y otro a elección de la empresa. estableciéndose un calendario de vacaciones que se confeccionara entre la empresa y las trabajadores.

La retribución del periodo de vacaciones será de Salario Base, Plus Convenio, Plus Asistencia y Plus de Transporte y complementos voluntarios y plus personal.

Este periodo es irrenunciable y no puede ser compensado económicamente, salvo al finalizar el contrato si no se han disfrutado.

Los trabajadores deberán solicitar a través de la plataforma de Control horario de la Empresa y serán aprobadas posteriormente por Gerencia.

Todas las Vacaciones serán disfrutadas dentro del año en curso y antes del 31 de Diciembre.

Artículo 9.- Ropa de trabajo.- Todos los trabajadores, sin excepción, afectados para el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a que la empresa les proporcione ropa adecuada para realizar su trabajo.

La empresa contratará a una Empresa externa para que gestione la recogida, limpieza y reposición de la ropa de trabajo de los trabajadores que tengan asignada ropa de trabajo en formato de alquiler.

Todos los trabajadores que tengan asignada y marcada la ropa de trabajo, tendrán asignada una taquilla de ropa limpia y otra de ropa sucia dentro del vestuario del Personal.

Siguiendo las instrucciones de la Empresa Externa de limpieza deberán depositar la ropa sucia en los contenedores habilitados para ello.

La empresa externa depositará la ropa limpia en las taquillas asignadas a cada trabajador en la sala exterior habilitada para ello.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 41

Todos los trabajadores con ropa de trabajo asignada cumplirán con las Normas de Utilización de la Empresa Externa contratada.

De esta forma se dará cumplimiento al Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, entre otras cosas de este Decreto, dado que nuestra empresa es considerada como un Establecimiento Minero.

Artículo 10.- Retribuciones.- Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, estarán distribuidas entre el salario base y los complementos del mismo, según tabla anexa. Durante la vigencia del Convenio la progresión de los salarios será de 3,5% para el año 2024, 3,5% para el año 2.025 y un 3,5% para el año 2026. Si las IPC reales a final de año superaran la subida salarial pactada para el ejercicio vigente, los salarios se revisarán para adaptarse al IPC real del ejercicio.

Artículo 11.- Complementos salariales.- Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de trabajo y en adscripción a un Grupo Profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales.- En la medida en que derivan de las condiciones personales del trabajador, o de sus derechos adquiridos. La cantidad reflejada en el recibo oficial de salarios como Complemento Personal, quedará como cantidad reconocida y no podrá ser absorbida por incremento salariales.

Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a la percepción de 2 gratificaciones extraordinarias y a la parte proporcional si el contrato es inferior a un año, en la forma siguiente:

- Paga de Verano: Sera la cantidad fijada en la tabla anexa, siendo la fecha de pago antes del día 22 de Junio de cada año.
- Paga de Navidad: Sera la cantidad fijada en la tabla anexa, siendo la fecha de pago antes del día 20 de Diciembre de cada año.

Artículo 13.- Incapacidad Temporal.- Los trabajadores que se encuentren en incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral, la empresa garantizara desde el primer da de la misma, hasta el 100% del salario mensual más antigüedad consolidada, en caso de que las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal no lleguen a cubrir este porcentaje, con un máximo de tres meses.

Artículo 14.- Plus Asistencia.- Se establece un plus de asistencia que será devengado por jornada normal de trabajo y día efectivamente trabajado, según tabla Anexa.

Las faltas injustificadas de puntualidad y asistencia durante dos días, producirán la pérdida de este plus durante cuatro días. Por tres o más faltas al mes, perdida de la percepción correspondiente a ocho días.

Artículo 15.- Plus Transporte.- Se establece un plus de compensación de transporte según tablas anexas.

Artículo 16.- Ceses en la empresa.- El trabajador que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo con 15 días de antelación a la Dirección de la misma; en caso contrario se le descontará de la liquidación correspondiente por cese, los días que no hubiere avisado.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 41

La empresa deberá notificar el cese a los trabajadores con quince días de antelación, salvo el supuesto de despido disciplinario. Si este hecho no se cumple, la empresa se verá obligada a abonar al trabajador la cantidad equivalente al importe del salario para cada día de preaviso.

Artículo 17.- Plus Nocturnidad.- Se incrementará un 50% los complementos salariales del Convenio.

Artículo 18.- Mujer e Igualdad de oportunidades.- Con carácter previo, se hace constar que la referencia en este convenio al trabajador comprende tanto los del sexo masculino como femenino.

La mujer tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que se cumpla el principio de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución. Además, dentro de la empresa tendrá las mismas oportunidades, sobre todo en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

La mujer trabajadora, en caso de embarazo o durante la lactancia y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, respetándose el mismo salario y teniendo asegurada la reincorporación al puesto de trabajo anterior tras la excedencia para el cuidado de los hijos, con garantía de hasta tres años.

Se adoptarán medidas, previo acuerdo con la representación sindical o trabajadores afectados y teniendo en cuenta las especificidades de la empresa y sector, con el objeto de promover:

– El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

– El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

– La implantación de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la empresa.

– Incidir en garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Acoso Sexual

Las direcciones de las empresas y las Representaciones de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en las empresas, para lo que acuerdan remitirse, a este respecto, al Código de Conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

Drogodependencia

Las empresas con respaldo en el Acuerdo Regional de Colaboración para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral, suscrito por CECALE, CC.OO. UGT y la JCYL el 6 de junio de 2016, propiciaran, facilitaran, el tratamiento de los trabajadores afectaos por tal patología siempre y cuando sean ellos los que soliciten voluntariamente el acogimiento al tratamiento. Facilitándose por la empresa la reincorporación una vez que se encuentre acreditada su rehabilitación/ recuperación por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 19.- Violencia de género.-

Las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 41

Entre estos derechos cabe destacar en el ámbito de la empresa:

– Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa de la adaptación del horario.

– Tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido por la empresa, en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrollada por la empresa.

– Derecho a suspender la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, por un periodo inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez prorrogará la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

– Derecho a la extinción del contrato de trabajo.

– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

– Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas y no recuperables, cuando así lo determinen los servicios sociales e atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

– Se considerará nulo el despido de las trabajadores víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Artículo 20.- SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de adaptación de la legislación de prevención de Riesgos Laborales.

Derecho a la protección frente a los Riesgos Laborales.- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. A estos efectos en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizara la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adaptación de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva...- El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deben desempeñarlos.

El equipo de trabajo y medios de protección.- El empresario adoptara las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad de los trabajadores al utilizarlos.

Formación de los trabajadores.- En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador 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

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 41

duración de esta, el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo, conforme se establece en el Artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Medidas de emergencia.- El empresario teniendo en cuenta el temario y actividad de la empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de los primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas.

Vigilancia de la salud.- El empresario garantizará los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando preste su conocimiento. Estas medias se llevarán a cabo respetando siempre he derecho a la intimidad ya la dignidad de la persona del trabajador la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, para su propia seguridad y salud en el trabajo.

Delegados de prevención.- En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Artículo 21.- Faltas y Sanciones. Normas de Procedimiento.

Falta: Toda falta cometida par un trabajador se clasificara, atendida su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

Falta Leve: Son faltas leves las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, (hasta 30 minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo par motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono, sin causa justificada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada coma grave o muy grave según los casos.

4.- Pequeñitos descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo en la limpieza y aseo personal.

6.- No atender al público con la diligencia y corrección debida.

7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extrafinos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escandalo notorio, podrán ser consideradas coma falta muy grave.

9.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Faltas Graves: Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, de hasta 30 minutos de retraso, cometidas en un periodo de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compa fiero, bastaran dos faltas de puntualidad, de hasta 20 minutos, para que esta sea considerada como grave.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 41

2.- Faltar dos días al trabajo, durante un periodo de 30 minutos, sin causa justificada.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. La falta maliciosa en esos datos se considerará como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.- La simulación de enfermedad o accidente.

7.- La desobediencia a la Dirección de la Empresa que dificulte o perjudique al normal desarrollo del trabajo. Si implicase quebramiento de la disciplina de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.

9.- La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

10.- La imprudencia en actos de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

12.- La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

13.- Las derivadas de lo previsto en la causa 3 del artículo anterior.

Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1.- Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, hasta 30 minutos de retraso, cometidas en un periodo de 6 meses o 20 faltas cometidas en un año.

2.- El fraude de las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como al compañero de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

5.- La condena par delito de robo, hurto, malversaci6n, cometido fuera del a empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto su autor.

6.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7.- Malas tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causa de despido disciplinario.

8.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 41

9.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

10.- La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de trabajo.

11.- Originar frecuentes e injustificables riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

12.- La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre, aunque sea de distinta naturaleza.

Sanciones: Las sanciones máximas que podrán imponerse a las que concurran falta serán las siguientes:

- Par faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de 2 días.
- Par faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Par faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido disciplinario: En los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual y de acuerdo con las condiciones recogidas en el artículo 54 del Estatuto de las Trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a las veinte, y las no muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuno conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberlas cometido.

Normas de procedimiento

1.- La empresa comunicará al trabajador y al Delegado sindical, las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a los trabajadores.

2.- En los casos en que imponga una sanción por falta grave, o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos a las que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será perceptiva la incoación de un expediente que se ajustara a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en los que se base el expediente.

b) El mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa un secretario y un instructor del expediente imparciales.

c) La empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de 10 días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Así mismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que en un plazo de 50 días realice, en su caso, las alegaciones que estime oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificara al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funda. El incumpliendo de cualquiera de estos requisitos, implicara la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 22.- Las mejoras económicas pactadas en este Convenio surtirán efectos para todos los trabajadores que tengan laboral con la empresa con anterioridad a la fecha de su registro y publicaci6n en el boletín Oficial Correspondiente.

Artículo 23.- Derecho del trabajador a ser oído y debatir.- Se está a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 41

Artículo 24.- Derecho de reunión y comunicación.- La empresa respetará el derecho de reunión de sus "trabajadores y aceptara la realización de reuniones dentro de su recinto, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, pudiendo celebrar las mismas fuera de la hora de trabajo, previo comunicación y autorización de la empresa.

Artículo 25.- A partir de 1 de Enero de 2025, se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados:

a) En caso de incapacidad para el trabajo, en grado de gran invalidez y de absoluta para todo trabajo, motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez firme tal declaración de 48.000 euros.

b) En caso de muerte del trabajador por consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la cantidad de 29.000 euros.

Artículo 26.- Permisos Retribuidos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para los motivos y plazas que se señalan:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado par consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

3. Dos días laborales por nacimiento de hijo o adopción para aquellos progenitores que no tengan el periodo mínimo de carencia para acceder a la prestación por nacimiento o adopción de hijo, que podrán ser ampliado a cuatro días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 km.

4. Un día natural por Matrimonio de hijos.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se está a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

8. A los delegados de Prevención, el tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según las normas recogidas en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

10. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, coma consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así coma cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 41

naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medias, equipos y herramientas adecuados. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Teniendo en cuenta las circunstancias que puedan concurrir en cada caso, en especial a la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia, las licencias podrán prorrogarse para un plazo no inferior a cinco días.

Los permisos y licencias recogidos en este artículo comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable posterior al hecho que las motiva.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedades 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 anteriormente equivalentes a 4 días al año, debiendo aportar las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días coma el nacido se encuentre hospitalizado, con un máxima de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 41

o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora para el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial para la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en pérfidos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de las dice meses siguientes a la resolución judicial para la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparental, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en pérfidos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 41

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.»

Artículo 27.- Permisos sin retribución.- Se reconoce el derecho a solicitar Permisos sin retribución a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que lleven más de dos años de servicio efectivo en la empresa, siempre que durante el referido permiso no se preste servicios para otra empresa del sector.

En la situación de Permiso sin Retribución de un trabajador, la empresa se verá obligada en caso de sustitución a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de la duración del permiso, para garantizar la reserva al puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo.

Se solicitará para permisos comprendidos entre doce y veinticuatro meses, con una antelación mínima de tres meses.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho y lo solicitasen en plazo, el empresario podrá negar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa. El criterio para fijar la preferencia en el disfrute del citado permiso será el orden de presentación de las solicitudes.

No se estará en derecho de un nuevo permiso hasta transcurrido un periodo de tiempo de cuatro años desde su finalización.

CLÁUSULA. Uso lenguaje inclusivo el articulado del convenio.

Todas las referencias realizadas durante todo el articulado del convenio respecto a las personas que se incluyen en el ámbito de aplicación lo son bajo el principio de neutralidad de género de forma que se entienden referidas al conjunto de trabajadores con independencia de su sexo.

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 41

ANEXO I.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	CATEGORÍAS
I	Director General
	Director Área (Comercial - Industrial - Administrativo - Producción)
	Director Gerente
	Titulados Superiores (Químicos, ingenieros)
II	Ingenieros Técnicos
	Graduados Sociales
	Topógrafos
	Facultativo de Minas
III	Jefe Administrativo
	Jefe de Ventas / Compras
	Jefe Personal
	Jefe Fábrica / Taller / Producción
	Encargado General
	Encargado Control Calidad / Laboratorio
IV	Oficial de Oficina
	Oficial de Oficios Varios 1º (Secadero - Almacén - Lavadero y Palista)
	Conductor de 1ª
	Oficial de Laboratorio
V	Auxiliar de Oficina
	Oficial de 2ª Oficios Varios
	Conductor de 2ª
	Auxiliar de Laboratorio
VI	Envasador de sacos
	Peón

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 41

TABLAS ANEXAS

TABLAS SALARIALES 2024 - CONVENIO DE GÓMEZ VALLEJO S.A.					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.765,11 €	492,88 €	125,52 €	213,43 €	2.040,71 €
NIVEL II	1.555,11 €	345,20 €	125,52 €	213,43 €	1.660,30 €
NIVEL III	1.293,80 €	178,19 €	125,52 €	213,43 €	1.563,55 €
NIVEL IV	1.136,31 €	167,02 €	125,52 €	213,43 €	1.515,16 €
NIVEL V	1.101,36 €	116,92 €	125,52 €	213,43 €	1.464,35 €
NIVEL VI	1.013,98 €	77,96 €	125,52 €	213,43 €	1.274,52 €
INCREMENTO RESPECTO A LAS TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2023:					3,10%

TABLAS SALARIALES 2024 - CONVENIO DE GÓMEZ VALLEJO S.A.					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.772,17 €	494,85 €	126,03 €	214,28 €	2.048,87 €
NIVEL II	1.561,33 €	346,58 €	126,03 €	214,28 €	1.666,94 €
NIVEL III	1.298,98 €	178,90 €	126,03 €	214,28 €	1.569,81 €
NIVEL IV	1.140,85 €	167,69 €	126,03 €	214,28 €	1.521,22 €
NIVEL V	1.105,76 €	117,38 €	126,03 €	214,28 €	1.470,21 €
NIVEL VI	1.018,03 €	78,28 €	126,03 €	214,28 €	1.279,62 €
INCREMENTO RESPECTO A LAS TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2023:					0,40%

TABLAS SALARIALES 2025 - CONVENIO DE GÓMEZ VALLEJO S.A.					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS
NIVEL I	1.834,20 €	512,17 €	130,44 €	221,78 €	2.120,58 €
NIVEL II	1.615,98 €	358,71 €	130,44 €	221,78 €	1.725,28 €
NIVEL III	1.344,44 €	185,16 €	130,44 €	221,78 €	1.624,75 €
NIVEL IV	1.180,78 €	173,56 €	130,44 €	221,78 €	1.574,46 €
NIVEL V	1.144,46 €	121,49 €	130,44 €	221,78 €	1.521,67 €
NIVEL VI	1.053,67 €	81,02 €	130,44 €	221,78 €	1.324,41 €
INCREMENTO RESPECTO A LAS TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2024:					3,50%

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 41

TABLAS SALARIALES 2026 - CONVENIO DE GÓMEZ VALLEJO S.A.					
CATEGORÍA	**SALARIO BASE**	**PLUS CONVENIO**	**PLUS ASISTENCIA**	**PLUS TRANSPORTE**	**PAGAS EXTRAS**
NIVEL I	1.898,40 €	530,10 €	135,01 €	229,54 €	2.194,80 €
NIVEL II	1.672,64 €	371,26 €	135,01 €	229,54 €	1.785,66 €
NIVEL III	1.391,50 €	191,64 €	135,01 €	229,54 €	1.681,62 €
NIVEL IV	1.222,11 €	179,63 €	135,01 €	229,54 €	1.629,57 €
NIVEL V	1.184,52 €	125,74 €	135,01 €	229,54 €	1.574,93 €
NIVEL VI	1.090,55 €	83,86 €	135,01 €	229,54 €	1.370,76 €
INCREMENTO RESPECTO A LAS TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2025:					**3,50%**

CUADRO PERMISOS Y LICENCIAS						
Motivo Licencia Tiempo		**CONCEPTOS A DEVENGAR**				**Justificantes**
		Salario Base	**Pagas Extras**	**Comp. Antigua.**	**Pluses**	
Fallecimiento	Dos días laborales, ampliable hasta cuatro días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	Cinco días laborales.	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Dos días laborales, ampliable hasta cuatro días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del juzgado
Cambia del domicilio habitual	Un día laborable	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta 9 meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora en reducción de jornada en media hora	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado deadopción
Matrimonio de Hija	El día natural	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho
Funciones sindicales	El establecido en norma	SI	SI	SI	SI	El que proceda

Cód. Validación: 3WMX6GSRFDCQHY6XE575GYQJP
Verificación: https://sede.dipsegovia.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 41