



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa **Prefabricaciones y Contratas, S.A.U.** Código: 47000611011988.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la empresa Prefabricaciones y Contratas, S.A.U. acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 27-08-2025, una vez subsanado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

Acuerda:

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

Segundo. Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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

En Valladolid, a 5 de noviembre de 2025.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREFABRICACIONES Y CONTRATAS, SAU. PARA LOS AÑOS 2024-2028

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, la EMPRESA Prefabricaciones y Contratas, SAU y de otra parte, en representación sindical, Sindicato Hábitat de Comisiones Obreras de Valladolid (CCOO), la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Personas trabajadoras (UGT-FICA) y la Unión Sindical Obrera (USO)

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de Empresa, será de aplicación a todo el personal incluido en los Grupos Profesionales, que durante el tiempo de vigencia del mismo estén dados de alta en la Fábrica de Cabezón de Pisuerga (Valladolid) de la Empresa Prefabricaciones y Contratas Sociedad Unipersonal (PRECON, SAU).

Artículo 2º.- Ámbito Temporal (Vigencia, duración y prórroga).

Este Convenio cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral y de su publicación en el B.O.P. de Valladolid, entrará en vigor, a todos los efectos legales, el día 1º enero - 2024, teniendo vigencia hasta el 31- diciembre-2028. Se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. Una vez denunciado, este mantendrá su vigencia mientras prosigan las negociaciones del nuevo Convenio. Si llegado el 31/12/2029 no se llegara a un acuerdo de nuevo convenio, la Empresa se compromete a incrementar las tablas del 2028 para el 2029 en el porcentaje pactado en el Convenio Nacional del Sector para ese año y sucesivamente hasta firma de nuevo acuerdo.

Artículo 3º.- Vinculación a la totalidad.

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial. Por ello, en el supuesto de que la Autoridad Laboral o el Órgano Jurisdiccional competente, estimará que el Convenio, en alguno de sus pactos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y ello determinase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, éstas renegociarán para adaptarlas según proceda por las partes que lo han suscrito.

Artículo 4º. - Jornada Laboral y Horarios.

Se pacta una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes en turno de 8 horas laborables de trabajo efectivo. Se establecerán 2 turnos de trabajo habitual: el Turno de mañana: entre las 6 y las 14'15 horas; Turno de tarde: entre las 14 y las 22'15 horas y en los casos excepcionales que sea necesario se establecerá un turno de noche entre las 22 y 6'15 horas previa comunicación al Comité y priorizando su ocupación por personal voluntario. En caso de no conseguirse los voluntarios necesarios la Empresa designará los perfiles y personas necesarias para cumplir con el trabajo. Existirá un 3er turno en horario partido siempre que sea





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 7

necesario por causas productivas. Dicho turno se concretará en el horario de 9'15 a 13'15 y 14'15 a 18'15. Dicho turno como regla general no excederá del 50% de la Plantilla Fija del personal. Queda expresamente excluido de dicha cuantificación el personal eventual. Las personas trabajadoras en el caso de establecerse turnos de mañana, tarde y/o noche rotarán en los mismos, sin que puedan realizar turno de tarde más de dos semanas continuadas. En los casos excepcionales que sea necesario más de dos semanas previa comunicación al Comité y priorizando su ocupación por personal voluntario. En caso de no conseguirse los voluntarios necesarios la Empresa designará los perfiles y personas necesarias para cumplir con el trabajo. La interrupción del trabajo legalmente establecido de 15 minutos se realizará en función de la actividad que se esté efectuando, entendiéndose como habitual el descanso entre las 10 y las 11 horas en el turno de mañana y entre las 18 y 19 horas en el turno de tarde. Este tiempo de descanso se añadirá a la jornada laboral de 8 horas diarias. La jornada ordinaria de trabajo del personal de fabricación, cuando no se realicen turnos de mañana, tarde y/o noche, se desarrollará en horario comprendido entre las 7 y las 15'15 horas. Los montadores cuando presten servicio en fábrica tendrán el mismo horario que el personal de fabricación.

El personal de fábrica disfrutará de 2 días añadidos de permiso retribuido. Se considerarán de trabajo efectivo. La duración de la jornada anual de trabajo durante el presente convenio será de 1.736 horas. Las dos fiestas locales serán las que determine el Ayuntamiento de Valladolid. Los días de Nochebuena y Nochevieja, no serán laborables. En el caso que Nochebuena caiga en sábado o domingo no será laborable el viernes inmediatamente anterior. La dirección de Fábrica elaborará y presentará el calendario laboral del mismo que deberá estar aprobado antes del 31 de enero. El calendario laboral, que tendrá duración anual deberá confeccionarse dentro del periodo indicado y deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Festivos.

Artículo 5º.- Vacaciones.

Las vacaciones quedan fijadas en 23 días laborables para todo el personal afectado por este Convenio. Durante los años de vigencia del presente Convenio, las personas trabajadoras disfrutarán sus vacaciones por turnos, en los periodos que se determinen conforme al calendario que a tal efecto elaborará la Dirección y consensuará con el Comité de Empresa. Dicho calendario deberá estar concluido para el debido conocimiento del personal antes del 15-marzo de cada año de vigencia del Convenio. En todo caso, el calendario de vacaciones deberá establecer, para todo el personal, un periodo continuado de vacaciones de 15 días laborables, en el periodo comprendido entre 15 junio y 15 de septiembre. En el Calendario de vacaciones se determinarán los turnos de disfrute de estas por el personal teniendo en cuenta las necesidades de producción de la Empresa y atendiendo, en





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 8

lo posible, las preferencias de las personas trabajadoras. A efectos remunerativos los días de vacaciones se considerarán de trabajo efectivo.

Artículo 6º.- Dietas.

El importe de la dieta completa será durante el periodo de vigencia del convenio de 55 euros, el importe de la media dieta será de 18 euros. En el caso de que el convenio provincial o nacional fijase cantidades superiores, se atenderá a lo recogido en dichos convenios.

Artículo 7º.- Plus Personal de Antigüedad consolidada.

El concepto de antigüedad está extinguido en la Empresa con carácter general, no obstante, a aquellos personas trabajadoras fijos de plantilla que lo estuvieran percibiendo al día de la fecha de firma del presente Convenio se les absorberá siempre que su SBA supere el estipulado en tablas. El Plus Personal de antigüedad tiene el carácter absorbible para las personas trabajadoras que lo tengan consolidado.

Artículo 8º- Gratificaciones extraordinarias.

Las Personas trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias (paga de verano y paga de Navidad) en la cuantía fijada para cada Nivel según la Tabla Anexa.-I. Dichas pagas se abonarán a las personas trabajadoras durante todo el Período de vigencia del Convenio, en fechas: 30 de junio y 15 de diciembre. Dichas pagas se percibirán en su integridad si el trabajador hubiera prestado servicios efectivos en la Empresa durante la totalidad del Período de devengo de las mismas (Paga de Verano: 1 1-enero/30-junio y Paga de Navidad: 1 julio/31 - diciembre), en caso contrario las percibirá a prorrateo en función del tiempo de servicios efectivamente prestados durante dichos Períodos temporales. El tiempo de vacaciones se considera a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Artículo 9º.- Salarios.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los acuerdos siguientes:

2024

La tabla aplicada en 2024 se incrementa en un 1% consolidable. Se abonarán atrasos al personal actualmente en plantilla y por el periodo de prestación de servicios durante el año 2024.

Sobre la tabla actualizada de 2024 se abonará un 1% no consolidable, como prima por firma de convenio al personal actualmente en plantilla y por el periodo de prestación de servicios durante el año 2024.

2025

La tabla actualizada de 2024 se incrementará con la subida salarial pactada en el Convenio General (tablas definitivas en apartado fijo y variable resultante) de Derivados de Cemento, asegurando un 3% de ser, dicho incremento, inferior.

Adicionalmente un Incremento de 1% extraordinario en tablas.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 9

2026

Sobre la tabla de 2025 se aplicará el incremento marcado en el Convenio General de Derivados del Cemento (tablas definitivas en apartado fijo y variable resultante), asegurando un 2,75%.

2027

Sobre la tabla de 2026 se aplicará el incremento marcado en el Convenio General de Derivados del Cemento (tablas definitivas en apartado fijo y variable resultante) asegurando un 2,65%.

2028

Sobre la tabla de 2027 se aplicará el incremento marcado en el Convenio General de Derivados del Cemento (tablas definitivas en apartado fijo y variable resultante), asegurando un 2,5%.

La distribución del salario anual recogido en estas tablas se determina de la siguiente manera:

Salario base: de devengo mensual o diario (por día natural) que corresponda a cada nivel salarial.

Plus asistencia y plus transporte: ambos pluses tienen carácter salarial y se abonará a todos los personas trabajadoras, por día de trabajo efectivo. Los días efectivos de trabajo que se tienen en cuenta son 240 días anuales (20 días por 12 meses).

Prima bocadillo: la prima anual que venían percibiendo los empleados incluidos en los niveles VI a XI y que su SBA era el fijado en las tablas de convenio, será sustituida a partir del 01/01/2025 por una prima de pago mensual (12) de 10 euros por mes, para todos aquellos empleados a los que les correspondía la prima anterior.

Para los años 2026 – 2028 los incrementos de las tablas se aplicarán en los mismos porcentajes a los pluses de asistencia y transporte, así como a la prima de bocadillo.

Las tablas aquí definidas no podrán ser inferiores a las marcadas por el Convenio General de Derivados del Cemento o el Provincial el día que exista.

Artículo 10°. - Horas extraordinarias

Las jornadas trabajadas en sábados, festivos o días no laborables serán de 7 horas y serán remuneradas como horas extras, al valor que indica el convenio nacional (130% del valor de la hora ordinaria). Se abonará además cada jornada los pluses de asistencia y transporte.

Tabla correspondiente a los valores de 2025:

CATEGORIA PROFESIONAL	Valor Hora Ordinaria	Valor Hora Extra	Jornada No Laborable
Encargados de Sección	13,60 €	17,68 €	140,41 €
Capataz / Oficial 2ª Advo.	13,12 €	17,06 €	135,25 €





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 10

Oficial 1ª	12,71 €	16,52 €	130,71 €
Almacenero / Oficial de 2ª	12,22 €	15,88 €	125,70 €
Ayte oficio / Especialista Fábrica / Limpiador	12,03 €	15,64 €	123,29 €
Peón Especialista Entrada	11,78 €	15,31 €	121,00 €

Artículo 11º.- Retribución variable mensual.

Se mantiene el variable anual que existe actualmente para todo el personal de fabricación con una antigüedad mínima de tres meses. Esta prima se devenga mensualmente en función de 4 indicadores con un peso de un 25 % cada uno de ellos (Prevención, Calidad, PMS y Productividad).

Mensualmente se publicarán los porcentajes obtenidos en cada uno de los indicadores.

Se establecerá una comisión de seguimiento formada por dos miembros del comité de empresa y dos representantes de la empresa, con el fin de velar por el cumplimiento de la equidad y normativa fijada para la aplicación de esta prima.

Artículo 12º.- Vigencia de las tablas

Los conceptos salariales y extrasalariales determinados en el presente Convenio, serán los especificados y vigentes en el periodo 2024 – 2028

Artículo 13º.- Seguros.

Con independencia de cualquiera otra indemnización que pudiera corresponder al trabajador o a sus herederos legales, a través de la Seguridad Social, la Empresa abonará al trabajador o herederos legales:

a) Una Indemnización, cuando se produzca extinción de contrato, por Muerte o Incapacidad Permanente absoluta (Derivada de Enfermedad común o Accidente no laboral, reconocida por la Entidad Gestora de la Seguridad Social), que tendrá una cuantía, para la vigencia del convenio de seis mil euros (6.000 euros).

b) Indemnización, cuando se produzca extinción del contrato, por Muerte o Incapacidad Permanente -en grado Total ó Absoluta -Derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional reconocida por la Entidad Gestora, que tendrá una cuantía de Cincuenta mil euros (50.000,-euros) la vigencia del convenio.

Para garantizar el pago de las indemnizaciones establecidas en este artículo, la Empresa suscribirá, en su caso, a su exclusivo cargo, una Póliza de Seguro con una Compañía del Sector. Al objeto de permitir a la Empresa la adecuación de las cantidades que son objeto de aseguramiento





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 11

(mediante la suscripción de la correspondiente Póliza) este artículo tendrá vigencia, con antedichas cantidades, en el término de treinta días siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio. Dichas cantidades se igualarán al Convenio de Derivados del Cemento en caso de superar las estipuladas en este Convenio.

Artículo 14º.- Complemento de I.T., en casos de enfermedad y Accidente.

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.
2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A) Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 3% tomando la media de los 12 meses anteriores al periodo que se liquida más la del propio mes de liquidación $(\text{media 12 meses} + \text{índice del mes}) / 2$, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo sexto día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización, se abonará el 100% desde el primer día, mientras dure la hospitalización.

B) Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente: $\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado} / \text{Absentismo por 100 horas teóricas laborales del periodo considerado por número de personas trabajadoras de plantilla}$, el índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de la empresa y entregada copia a los representantes legales de las personas trabajadoras para su control. Caso de no existir representantes legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a la empresa del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior, aunque su índice sea superior al 3%.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 12

Artículo 15º.- Jubilación Parcial con contrato de Relevo.

Los personas trabajadoras que durante la vigencia de este Convenio reúnan las condiciones reglamentariamente exigibles para acceder a la Jubilación parcial así contempladas en Acuerdo entre Precon y el Comité acordado el 28 de Marzo del 2013, podrán solicitar a la Empresa que les facilite el pase a dicha situación (Jubilación parcial), comprometiéndose la Empresa en tal caso (teniendo en cuenta las circunstancias de la misma) a estudiar la solicitud y a dar una respuesta a la solicitud presentada por el trabajador en el plazo máximo de dos meses.

Artículo 16º.-Ayuda Estudios.

Con objeto de ayudar económicamente a los personas trabajadoras de la Empresa, que tengan hijos en edad escolar, en la adquisición de libros de texto, la Empresa, en el mes de septiembre abonará la cantidad de 55 euros por hijo que cumpla los requisitos marcados en protocolo de "Fondo de Ayuda a los Estudios". Esta Ayuda será de aplicación al personal que acredite una permanencia mínima en la Empresa, a lo largo de cada año natural, de seis meses. Se excluye a todo el personal con nivel Organizativo 1 y 2 de Precon (Directores de Área y Responsables de Departamento).

Artículo 17º.- Bolsa de Horas

Con el objeto de poder dar respuesta a las dificultades productivas del sector se establece, incluido en el Convenio, una Bolsa de Horas mediante acuerdo anexo al mismo (anexo II).

Artículo 18º.- Movilidad con el Centro de Venta de Baños.

Con el objeto de poder dar respuesta a las necesidades productivas del centro de Cabezón y Venta de Baños, los personas trabajadoras del centro de Cabezón, siempre que sea preciso por causas productivas y organizativas podrán desarrollar su trabajo en Venta de Baños. Aquellas personas que utilicen su coche particular para realizar este traslado, se le abonarán los km. existentes entre ambos centros, al precio establecido en la compañía.

Para el resto de los desplazamientos a otros centros se estará a lo que se recoge en el procedimiento establecido para movilidad entre centros.

Artículo 19º.-Comisión mixta de interpretación del Convenio.

Se constituye una Comisión de interpretación del presente Convenio, presidida por un Vocal trabajador que la misma designe. Serán vocales de dicha Comisión, dos representantes de los personas trabajadoras, designados por el Comité de Empresa y dos representantes designados por parte de la Empresa. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad por mayoría simple de sus integrantes. En caso de desacuerdo se estará a lo que disponga la Autoridad Laboral o





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 13

Jurisdiccional competentes.

Artículo 20º.- Funciones de la Comisión Mixta de interpretación.

La Comisión mixta de interpretación del convenio colectivo, tendrá las siguientes funciones:

- 1.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este convenio colectivo.
- 2.- Resolver en el plazo de siete días las discrepancias que se produzcan en relación a la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Personas trabajadoras.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. Las partes negociadoras de este Convenio, acuerdan con carácter inexcusable, poner en conocimiento de la Comisión Mixta, cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del mismo, para que dicha Comisión emita dictamen a la parte o partes discrepantes, con carácter previo a someter tales cuestiones, en su caso, a la consideración de la Autoridad Laboral o Jurisdiccional competentes, si bien, en caso de no alcanzarse el acuerdo a que se refiere el artículo 20 del presente convenio colectivo, en relación a las discrepancias que le sean sometidas a la comisión mixta en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo, las mencionadas discrepancias se resolverán con arreglo a los procedimientos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Personas trabajadoras.

La Comisión Mixta se reunirá siempre que lo solicite alguna de las partes que han sido partes en la negociación del Convenio, para tratar cuestiones en las que tenga atribuida competencia. En todo caso, serán de aplicación en este Convenio, las disposiciones vigentes en cada momento en materia de Negociación Colectiva.

Artículo 20º.- Plan Igualdad

Será de aplicación el Plan de Igualdad de la Empresa pactado a nivel estatal con código de registro en el Regcon 90123192112023.

Los sistemas de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, están regulados en el Plan de Prevención.

Art. 21.- MEDIDAS LGTBI+

En el presente artículo, se recogen las siguientes medidas:

1.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.





2.- Acceso al empleo.

Para evitar ofertas de empleo “sexistas” y/o “binarias”, y que respondan a estereotipos de uno u otro género, la empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas ni discriminatorias en los anuncios de puestos vacantes, evitando cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por el empleador, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad.

3.- Clasificación y promoción profesional

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

4.- Formación, sensibilización y lenguaje

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

5.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Considerar la discriminación por LGTBIfobia como un riesgo para la salud de las personas que pertenecen al colectivo LGTBI+.

Garantizar expresamente el uso de las zonas comunes y, específicamente, de vestuarios, aseos, duchas, ubicación de las taquillas y espacios similares a las personas LGTBI+ en relación a su identidad.

6.- Permisos y beneficios sociales

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

7.- Régimen disciplinario

1. FALTA LEVE

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

2. FALTA GRAVE

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

I. El hecho punible se reitera en el tiempo.

II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.

III Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.

IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.





V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

3. FALTA MUY GRAVE

I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.

II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.

IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbifóbicas.

VI. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

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

Art. 22.- Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI+

1. Declaración de Principios

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

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

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

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.





Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa Prefabricaciones y Contratas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a la empresa, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, desde el proceso de selección, así como al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el caso de alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones

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

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

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 17

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas, cuando son objeto de un trato discriminatorio.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

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

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 18

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

O) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 19

sobre acoso.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Composición: La persona denunciante tendrá derecho al acompañamiento de los RLTs en el proceso, los cuales podrán participar en la aplicación de este protocolo en caso de que se pacte así con la empresa.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 5 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estableciendo un canal de comunicación interno en la empresa.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual,





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 20

identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La empresa se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

6.1. Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

6.2 Fase 2. Tramitación.

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.
- b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de 20 días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo. Este plazo podrá ser prorrogado si ocurriesen circunstancias excepcionales.

6.3 Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 21

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se emitió la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado si concurriesen circunstancias excepcionales.

7. Tipificación

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo y consecuencia de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Asimismo, facilitará semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras el balance de las investigaciones realizadas en términos estadísticos respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y mantendrá sus efectos hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 22

ANEXO I

Tablas Salario Mensual 2025

Nivel	Categoría Profesional	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Paga Extra	Salario mes	Salario Año
II	Titulado Superior	1624,54	244,13	146,05	1624,54	2014,72	27425,69
III	Tit. Superior Ascenso	1602,76	236,24	146,05	1602,76	1985,05	27026,06
IV	Tit. Medio / Tit. Superior Entrada	1510,86	217,70	146,05	1510,86	1874,60	25516,96
V	Jefe Administrativo	1440,16	200,66	146,05	1440,16	1786,86	24322,66
VI	Oficialc Primera Advo./ Encargado de Sección / Delineante	1400,27	187,80	146,05	1400,27	1734,11	23609,88
VII	Capataz / Ofi. 2ª Advo.	1351,55	172,62	146,01	1351,55	1670,17	22779,03
VIII	Oficial Primera	1314,41	155,73	146,01	1314,41	1616,14	22057,51
IX	Aux. Adm./ Almacenero / Oficial 2ª	1264,76	144,16	146,01	1264,76	1549,73	21211,88
X	Ayte. Oficio / Especialista Fábrica / Limpiador	1254,76	130,27	146,01	1254,76	1512,94	20883,87
XI	Peon Especialista Entrada	1224,49	130,27	146,01	1224,49	1478,93	20447,68

Tablas Salario Diario 2025

Nivel	Categoría Profesional	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Transporte	Paga Extra	Salario mes	Salario Año
II	Titulado Superior	54,15	12,15	7,30	54,15	2014,72	27425,69
III	Tit. Superior Ascenso	53,43	11,75	7,30	53,43	1985,05	27026,06
IV	Tit. Medio / Tit. Superior Entrada	50,36	10,83	7,30	50,36	1874,60	25516,96
V	Jefe Administrativo	48,01	9,98	7,30	48,01	1786,86	24322,66
VI	Oficialc Primera Advo./ Encargado de Sección / Delineante	46,68	9,34	7,30	46,68	1734,11	23609,88
VII	Capataz / Ofi. 2ª Advo.	45,05	8,55	7,30	45,05	1670,17	22779,03
VIII	Oficial Primera	43,81	7,79	7,30	43,81	1616,14	22057,51
IX	Aux. Adm./ Almacenero / Oficial 2ª	42,16	7,21	7,30	42,16	1549,73	21211,88
X	Ayte. Oficio / Especialista Fábrica / Limpiador	41,81	6,51	7,30	41,81	1512,94	20883,87
XI	Peón Especialista Entrada	40,82	6,51	7,30	40,82	1478,93	20447,68





ANEXO II.

ACUERDO DE BOLSA DE HORAS

PRIMERO: ESTABLECIMIENTO DE UNA BOLSA HORARIA

La Dirección de la Empresa y los integrantes del Comité de Empresa del centro de trabajo de PREFABRICACIONES Y CONTRATAS, S.A.U de Cabezón de Pisuerga (Valladolid), acuerdan y convienen de forma expresa que, a fin de dotar de la flexibilidad y eficiencia a la actividad productiva de dicho centro de trabajo, que permita cumplir los plazos de entrega y mejorar la competitividad de este, se procede a establecer una "bolsa horaria" de 96 horas de margen en exceso o defecto. Si se supera el límite de horas, el comité de seguimiento estudiará medidas alternativas para dar respuesta a dicha situación, con anticipación suficiente para que se pueda alcanzar un acuerdo satisfactorio antes de alcanzar la cifra marcada.

A 31 de enero del año siguiente deberá regularizarse la bolsa de horas, quedando ésta a cero, salvo acuerdo entre las partes.

La realización de prolongaciones de jornada (de lunes a viernes) derivadas de la aplicación de la bolsa horaria pactada entre ambas partes será voluntaria y en ningún momento tendrá la consideración de hora extraordinaria, y, dichas prolongaciones se regularán y se compensarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

En todo caso la aplicación de la bolsa horaria deberá respetar los plazos mínimos de descanso diario, semanal y las vacaciones establecidas en la normativa vigente.

SEGUNDO: COMUNICACIÓN

Mensualmente, antes del día 10 de cada mes, se publicarán los saldos de bolsa de horas y vacaciones en el tablón de anuncios, identificando a los empleados por su IDRH con el fin de preservar la identidad y dar cumplimiento a la protección de datos.

TERCERO: DISTRIBUCIÓN

BH Generadas (horas no trabajadas): se realizarán siempre en jornadas completas, salvo situaciones extraordinarias y siempre de mutuo acuerdo.

BH Aplicadas (horas trabajadas): la ampliación de la jornada será, como norma general, de 1 hora como mínimo y 2 horas como máximo.

Para el turno de tarde se podrá iniciar el turno 1 hora antes y alargar 1 hora al final de la jornada. En el caso del turno de tarde, si la prolongación de la jornada supera las 22:00 se abonará el plus correspondiente a la nocturnidad de las horas trabajadas.

La devolución de horas (horas aplicadas) podrá realizarse de lunes a viernes en conversión de 1 h por 1 h. y en sábados (en horario de mañana) la conversión será de 1 hora por 1,3 horas, y será decisión del trabajador si las quiere cobrar o descansar.

CUARTO: PRIMA PRODUCTIVIDAD

Se sustituye la prima actual de los sábados de 100 € por una prima que variará el importe en función de las categorías profesionales, con los valores que se indican en el Art. 10 del presente convenio.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 24

QUINTO: FINALIDAD DEL ACUERDO

El Comité de Empresa del centro de trabajo de Cabezón de Pisuerga (Valladolid), reconoce y manifiesta de forma expresa que los términos y condiciones del presente acuerdo pactados con la Dirección, de la empresa han sido el resultado de la negociación colectiva realizada entre los integrantes de dicho comité y la Dirección de la compañía, por lo que los pactos mediante los que se regula la realización de la actividad productiva, así como los términos, condiciones, duración y compensación económica establecida en el presente acuerdo ha sido libremente convenido por ambas partes al objeto de disponer un mayor grado de flexibilidad en el desarrollo de la actividad productiva de dicho centro de forma tal que ambas partes consideran y manifiestan que el presente acuerdo es un instrumento adecuado y necesario para mejorar la flexibilidad y productividad de dicho centro de trabajo, así como para garantizar el mantenimiento de la actividad productiva en el referido centro.

SEXTO: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas partes de forma expresa reconocen, manifiestan y pactan que el presente acuerdo, se adopta con la finalidad de disponer de la flexibilidad y eficiencia necesarias que permita a la empresa cumplir los plazos de entrega cuando por circunstancias productivas, se haga preciso incrementar la producción y suministro de las piezas diseñadas, fabricadas, suministradas e instaladas en obra por parte de la compañía, a fin de cumplir los compromisos y plazos de entrega contractualmente pactados con los clientes, así como un instrumento mediante el que se consiga disponer de una forma de organizar el trabajo que permita mejorar el mantenimiento de la actividad productiva y la ocupación en el centro de trabajo de Cabezón de Pisuerga (Valladolid), por lo que los señores comparecientes reconocen de forma expresa que ambas partes están vinculadas a la totalidad de los términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo, por lo que el incumplimiento total o parcial de cualesquiera de las condiciones contempladas en el presente documento comportará automáticamente la pérdida de vigencia y eficacia de la totalidad del acuerdo.

SEPTIMO: ALCANCE NORMATIVO DE LAS MANIFESTACIONES DEL PRESENTE DOCUMENTO

Ambas partes convienen y acuerdan de forma expresa de que todas y cada una de las manifestaciones recogidas con anterioridad a los presentes pactos tienen alcance normativo e interpretativo, por lo que la interpretación, cumplimiento y ejecución de todos y cada uno de dichos pactos deberá realizarse a tenor del contenido de las mencionadas manifestaciones.

OCTAVO: SEGUIMIENTO

Se establece una comisión de seguimiento paritaria. La finalidad de este comité de seguimiento será asegurar el cumplimiento de los acuerdos aquí vigentes.

NOVENA: VIGENCIA

El presente acuerdo al que ha llegado el Comité de Empresa del centro de trabajo de Cabezón de Pisuerga (Valladolid), y, la Dirección de la compañía, tiene una duración anual, por lo que su vigencia finalizará el próximo día 31 de diciembre del 2025.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/218

Viernes, 14 de noviembre de 2025

Pág 25

No obstante, si en el plazo de 1 mes antes de la finalización del plazo de vigencia, ninguna de las partes hubiera procedido a denunciar y resolver el presente acuerdo, el anterior pacto de distribución irregular de la jornada y establecimiento de una bolsa horaria se considerará automáticamente prorrogado de forma tácita durante idéntico periodo de vigencia al inicialmente establecido.

DECIMA: FORMALIZACIÓN

La representación legal de las personas trabajadoras y los representantes de la empresa acuerdan de forma expresa suscribir el presente documento, reconociendo el carácter normativo del presente acuerdo fruto de la negociación colectiva entre las partes.

Disposición Transitoria Primera. La actualización de tablas que correspondan por la aplicación de los conceptos salariales y extrasalariales pactados en el presente Convenio se abonará por la Empresa en la nómina de mayo de 2025.

Disposición Adicional Segunda. Para cuanto no esté previsto en este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Personas trabajadoras, Convenio General del Sector de Derivados del Cemento y demás disposiciones legales de general aplicación.

En los términos del presente Texto articulado, las partes negociadoras (en Representación de la Empresa y de los Personas trabajadoras de la misma), acuerdan por unanimidad, el Convenio Colectivo que regirá en la Empresa Prefabricados y Contratas S.A.U - Fábrica de Cabezón de Pisuergra durante el Período 1-enero-2024 a 31- diciembre-2028.

ID DOCUMENTO: ma21i1m1JDWLyadPT08+8nUktMFk=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

