

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**15573** *Resolución de 10 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo de SafetyKleen España, SA.*

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa SafetyKleen España, SA (código de convenio n.º 90016632012007), que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 30 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAFETYKLEEN ESPAÑA, SA

##### CAPÍTULO 1

##### Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo, suscrito entre la empresa SafetyKleen España, SA y los RLPT, será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal fijo o eventual que preste servicios para la empresa, exceptuando del mismo al personal directivo que desarrolle funciones de planificación y dirección estratégica de las actividades de la empresa (esto es, los miembros del comité de dirección y los Jefes de Área/Región).

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entra en vigor a todos los efectos el día de la firma, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

La denuncia del convenio laboral se efectuará por cualquiera de las partes legitimadas y para ello deberá realizarse por escrito con al menos dos meses de antelación a la finalización del convenio y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio, forman un todo orgánico, indivisible e inseparable y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción social o administrativa declarara contrario a derecho o nulo alguno(s) de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad, en tanto la comisión negociadora se reúna y acuerde el texto definitivo del convenio colectivo.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones acordadas en el convenio colectivo de valor normativo continuarán vigentes transitoriamente hasta la subsanación que deba realizarse.

### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este convenio y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán los aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

El incremento en las tablas salariales regulado en el artículo 25 del convenio colectivo no podrán compensarse o absorberse con las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras.

No obstante, se realizará la compensación o absorción, a todas aquellas personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad en la compañía y con salario pactado para su primer año por encima del establecido en las tablas salariales de convenio, dejando de aplicarse dicha compensación y absorción en el momento que cumplan los doce meses de antigüedad.

### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización, distribución y racionalización del trabajo, así como el establecimiento de cualquier método de estudio o incremento de productividad o calidad de la prestación laboral, es competencia exclusiva de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores (a partir de ahora ET).

## CAPÍTULO 2

### Ingresos, contratación, grupos profesionales y modalidades de contrato

#### Artículo 7. *Ingresos.*

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para las personas trabajadoras mayores de cuarenta y cinco años, personas con diversidad funcional, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa mediante cualquier modalidad contractual de duración determinada, contrato a tiempo parcial o contratos formativos en alternancia o para la obtención de la práctica profesional.

En cada centro de trabajo la dirección informará a los RLPT, según lo establecido en el artículo 64 del ET, sobre el puesto que se prevé cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes. Los RLPT, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

#### Artículo 8. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados:

Grupos IV y V: 90 días hábiles.

Grupos III y II: 90 días hábiles.

Grupo I: 45 días hábiles.

Contratos Eventuales: 15 días hábiles para todos los grupos profesionales.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito.

#### Artículo 9. *Contratación.*

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, si bien por necesidades de la empresa o de servicio, se podrán formular contratos de trabajo eventuales en aplicación a las normas legales o convencionales vigentes en cada momento, pudiendo realizar la contratación mediante Empresas de Trabajo Temporal para la sustitución de bajas por enfermedad o accidente, vacaciones o selecciones específicas de personal.

#### Artículo 10. *Contratos formativos en alternancia o para la obtención de la práctica profesional y eventuales por circunstancias de la producción por situaciones previsibles o imprevisibles.*

Para esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### Artículo 11. *Contrato de relevo.*

La empresa facilitará la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten mediante el correspondiente contrato de relevo, siempre y cuando la persona trabajadora cumpla con los requisitos establecidos. La reducción de jornada y salario vendrá determinada por la petición de la persona trabajadora, con obligado cumplimiento por parte de la empresa.

La empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo. El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de

la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o los acuerdos en la negociación colectiva.

Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial. Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido. La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

#### Artículo 12. *Indemnización para contrataciones de duración determinada.*

Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

En el supuesto de que la persona trabajadora, al término de la duración pactada, optase por no continuar en la empresa, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

#### Artículo 13. *Cese voluntario en la empresa.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito y con acuse de recibo a su inmediato superior con una antelación de:

- 30 días naturales para los grupos profesionales III, IV y V.
- 15 días naturales para los grupos profesionales I y II.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, excepto si este preaviso se realiza mientras esté vigente el período de prueba.

Igualmente, si la empresa no cumple con los preavisos establecidos legalmente, viene obligada a abonar el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Esta obligación no se llevará a efecto en las comunicaciones de extinción de contrato en periodo de prueba, en los contratos temporales iguales o inferiores a seis meses, o de interinidad, y cuando se trate de despido disciplinario.

#### Artículo 14. *Clasificación del personal.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por aplicación de los factores de valoración y las funciones básicas más representativas. En cada grupo profesional se indicarán las funciones a título enunciativo y sin excluir la incorporación de otras funciones que puedan añadirse al grupo profesional.

Este criterio de clasificación no supondrá excluir en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias básicas.

Las funciones profesionales tienen un carácter enunciativo, por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, respetando en cuanto a funcionalidad lo establecido en el ET.

Los factores de valoración serán los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### Artículo 15. *Grupos y funciones profesionales.*

Definición grupos profesionales:

##### Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. No requieren formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas a realizar.

##### Grupo profesional II.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Tareas especializadas pero automáticas que exigen habitualmente iniciativa por parte de los encargados/as de su ejecución.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a BUP, Formación Profesional II o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as bajo su mando, con objetivos definidos y un grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o Formación Profesional de grado superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de políticas de la organización, la orientación y el control de las actividades conforme al programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de la estructura productiva. Toman decisiones o participan en su elaboración.

Tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Definición de funciones:

Se incluyen en los siguientes Grupos Profesionales, y a título meramente enunciativo, las siguientes funciones y especialidades profesionales para cada grupo:

Grupo profesional I.

Auxiliar administrativo/a: realiza las tareas propias de administración, debe tener conocimientos informáticos generales. Su nivel de autonomía determinará su adecuación en la categoría de oficial administrativo/a.

Personal de Almacén (almacenero/a de delegación, almacenero/a de centro de distribución, almacenero/a de residuos): realiza las tareas propias de un almacén de cualquier tipo y transporte de mercancías interno. Puntualmente puede dar apoyo a labores externas.

Operario/a de Producción: realiza labores propias de un puesto de producción, montaje y desmontaje por medios manuales y mecánicos sencillos.

Grupo profesional II.

Personal de Ventas y Servicios (Técnicos/as Comerciales, Comerciales mixtos de ventas y servicios, Comerciales Postventa de Máquinas y Residuos): realiza las labores

de venta de los productos y servicios de la empresa, el reparto de dichos productos y la prestación de los servicios contratados, así como cualquier otra actividad aneja a las indicadas como principales. En esta categoría se incluyen las actividades de venta y servicio al cliente con independencia del tiempo dedicada a cada una de estas actividades, así como del vehículo utilizado para dicha gestión.

Oficial administrativo/a (administrativo/a comercial de delegación y oficina central, administrativo/a de operaciones, administrativo/a medioambiental de delegación y oficina central, administrativas/os de asesorías, administrativo/a de gestión de cobros, administrativo/a financiero/a): con conocimientos administrativos e informáticos, desarrolla las tareas propias de su posición, definidas por el área funcional en que desarrolla su actividad.

Personal de almacén especializado (Semi coordinador/a de almacén, almacenero/a especializado/a): además de realizar tareas de almacenero/a, realiza tareas de mayor complejidad (administración, control) que por su definición se encuadran dentro de este grupo profesional.

#### Grupo profesional III.

Jefe/a de Sección/Grupo (Responsables de departamento/Coordinador/a de almacén): dependiendo de cualquiera de los mandos recogidos en el Grupo IV o V, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad diaria en cualquiera de las posibles actividades: comercial, servicio, técnica, almacén, administrativa.

Conductor/a especializado/a: su función principal es el transporte de mercancías y trabaja con un vehículo con cabeza tractora, con independencia de la capacidad de carga. Sus labores fundamentales son el transporte de mercancías entre los centros de trabajo y los proveedores, con servicio eventual a los clientes.

#### Grupo profesional IV.

Jefe/a de Sucursal (Branch Manager): bajo la dependencia de sus superiores, está al frente de un centro de trabajo, responsabilizándose de su gestión operativa y de la correcta aplicación de las normas y de las políticas generales para el funcionamiento del mismo.

Jefe/a de Ventas/Servicios: bajo la dependencia de sus superiores, está al frente de un equipo de ventas y/o servicios en uno o varios centros, responsabilizándose de su gestión operativa y, de la correcta aplicación de las normas y de las políticas generales en el funcionamiento del mismo.

Responsable de Grandes Cuentas (NAM): persona que se hace responsable de la gestión de los grandes clientes nacionales que le han sido asignados por la dirección de la empresa.

#### Grupo profesional V.

Titulado/a Grado Superior: Es la persona que, en posesión de un título de Grado Superior reconocido como tal por los órganos competentes, desempeña las funciones propias de su profesión de forma permanente.

## CAPÍTULO 3

### Estructura salarial o régimen retributivo

#### Artículo 16. *Salario base.*

Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio de las personas trabajadoras por unidad de tiempo o de obra, de acuerdo con las funciones integradas en los grupos profesionales descritos en el presente convenio, teniendo dicho salario base mensual y anual carácter de mínimos.

El salario base detallado en las tablas salariales remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Las retribuciones de las personas trabajadoras que estén contratadas o puedan contratarse a tiempo parcial, así como las modificaciones de jornada que se realicen a tiempo parcial, serán la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada.

#### Artículo 17. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual de las personas trabajadoras.

#### Artículo 18. *Complemento salarial por antigüedad.*

La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de formación en alternancia o formación para la obtención de la práctica profesional. Consistirá en cuatrienios, que se devengarán en el momento de su cumplimiento, a razón del 5 por 100 del salario base que a cada trabajador le corresponda, por cada cuatrienio cumplido.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

#### Artículo 19. *Complemento por nocturnidad.*

Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, entre las 22 y las 6 horas, el salario base de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del ET.

#### Artículo 20. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

La totalidad de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán anualmente tres pagas extraordinarias, salvo petición contraria del afectado:

- Beneficios, con devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de abono. Se abonará el 15 de febrero.
- Verano, con devengo anual del 1 de julio del año anterior al 30 de junio de la fecha de abono. Se abonará el 15 de julio.
- Navidad, con devengo anual del 1 de enero al 31 de diciembre de la fecha de abono. Se abonará el 15 de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas consistirá en una mensualidad del salario base establecido en las tablas salariales del convenio más la antigüedad que a cada persona trabajadora le corresponda, así como el complemento voluntario, si lo tuviera.

#### Artículo 21. *Dietas y viajes.*

La persona trabajadora que por motivos del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio, estando ausente de su centro de trabajo y no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta por el importe indicado en el anexo I de Tablas Salariales.

Si la duración del desplazamiento exige pernoctar fuera de su domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de pernocta que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes conforme al procedimiento establecido en la Empresa. Respecto de los gastos de manutención, podrá optar por el abono de los

gastos previa presentación de los correspondientes justificantes, o una dieta completa por el importe indicado en el anexo I de Tablas Salariales en compensación de dichos gastos.

A las personas trabajadoras que utilizan su vehículo para realizar trabajos para la empresa, se les abonará por kilómetro realizado la cantidad indicada a tal efecto en el anexo I de Tablas Salariales.

#### Artículo 22. *Liquidación y pago.*

El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural. Se realizará mediante transferencia bancaria. Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

#### Artículo 23. *Anticipos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a poder solicitar un anticipo del salario a percibir, conforme a la normativa interna de la Empresa.

#### Artículo 24. *Prendas de trabajo.*

A las personas trabajadoras que realicen labores de ventas, servicios y almacén, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral en número suficiente para la actividad a realizar, y se repondrán en función de las necesidades.

#### Artículo 25. *Incrementos salariales.*

Las tablas salariales recogidas en este convenio, tendrán los siguientes incrementos salariales:

Para el año 2024: incremento salarial del 3,75 % sobre la tabla salarial de 2023.

– Si se alcanza el 105 % del objetivo de Op EBITDA se incrementa un 0,50 % adicional.

– Si se alcanza el 110 % del objetivo de Op EBITDA se incrementa otro 0,25 % adicional.

Para el año 2025: incremento salarial del 3,00 % sobre la tabla salarial de 2024.

– Si se alcanza el 102 % del objetivo de Op EBITDA se incrementa un 0,25 % adicional.

– Si se alcanza el 105 % del objetivo de Op EBITDA se incrementa otro 0,25 % adicional.

Para el año 2026: incremento salarial del 4,25 % sobre la tabla salarial de 2025.

– Si se alcanza el 102 % del objetivo de Op EBITDA se incrementa un 0,25 % adicional.

– Si se alcanza el 105 % del objetivo de Op EBITDA se incrementa otro 0,25 % adicional.

Para los años de vigencia de este convenio, no se aplicará la absorción o compensación establecida en el artículo 5 de este convenio, por lo que los incrementos salariales establecidos en este artículo se aplicarán sobre el salario bruto fijo total (esto

incluye todos los conceptos fijos en nómina) que cada trabajador percibía a día 31 de diciembre de 2023.

Las dietas y el kilometraje se incrementarán en un 3,75 % en 2024, un 3 % en 2025 y un 4,25 % en 2026.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, aplicando un recargo del 75 por 100 a las realizadas en días laborables y del 150 por 100 a las que se realicen en festivos y/o domingos.

Las primeras 6 horas extras que se realicen se abonarán conforme el párrafo anterior.

Las siguientes horas se podrá establecer de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora si se abonan o se compensan según la regla de una hora y 45 minutos de descanso por cada hora extraordinaria. Estas compensaciones se podrán acumular en un plazo no superior a cuatro meses.

#### CAPÍTULO 4

##### Condiciones de trabajo

Artículo 27. *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual de 1.776 horas de trabajo efectivo, computándose a tal efecto el día de asuntos propios recogido en el artículo 31.8, así como las fiestas especiales del artículo 28.

Considerando las vacaciones, el día de asuntos propios y las fiestas especiales, el cómputo de días laborables es de 223 días anuales.

Para los años de vigencia de 2025 y 2026, se acorta de forma paulatina el tiempo de descanso para la comida en 30 minutos en 2025 y otros 30 minutos en 2026, llegando a solo una hora para comer en 2026.

Horario 2025 en las delegaciones será de:

- Lunes a jueves 7:30-17:20 horas con 1:30 horas de tiempo para la comida y 20 minutos para el desayuno.
- Viernes: 7:00-15:00.

Horario 2025 en la oficina central:

- Lunes a jueves de 8:00 a 17:15 horas, con 30 minutos de flexibilidad para la entrada, es decir, de 7:30 a 16:45 horas.
- Viernes de 8:00 a 15:00 horas, con 30 minutos de flexibilidad para la entrada, es decir de 7:30 a 14:30 horas.

Horario 2026 en las delegaciones será de:

- Lunes a jueves 7:30-16:50 horas con 1:00 hora de tiempo para la comida y 20 minutos para el desayuno.
- Viernes: 7:00-15:00.

Horario 2026 en la oficina central:

- Lunes a jueves de 8:00 a 17:15 horas, con 30 minutos de flexibilidad para la entrada, es decir, de 7:30 a 16:45 horas.
- Viernes de 8:00 a 15:00 horas, con 30 minutos de flexibilidad para la entrada, es decir de 7:30 a 14:30 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada finalizará a las 14:00 horas. A excepción de las personas trabajadoras que disfruten de vacaciones inmediatamente después, en cuyo caso se aplica el artículo 28, más ventajoso para ellos.

El descanso para el desayuno/almuerzo de 20 minutos en las delegaciones no es retribuido y es recuperable.

#### Artículo 28. *Fiestas especiales.*

Se consideran festivos las tardes de las vísperas de Semana Santa, de vacaciones de verano y de vacaciones de Navidad.

La tarde equivaldrá en este caso a un tercio de la jornada completa, es decir, el trabajador antes de dichos periodos vacacionales podrá finalizar la jornada 2 horas y 40 minutos antes de lo establecido (regla para trabajadores a jornada completa de 40 horas semanales).

#### Artículo 29. *Descanso semanal.*

Se fijan los sábados y los domingos como días de descanso semanal. Por necesidades productivas, se podrá solicitar al personal el trabajar en esas jornadas, teniendo en cuenta:

Se deberá respetar el descanso legal mínimo entre jornadas.

Se compensará en forma de horas extraordinarias, tomándose el sábado como festivo.

Serán de carácter voluntario.

#### Artículo 30. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de veintidós días laborables. Se disfrutarán de la siguiente forma:

Hasta un máximo de quince días laborables ininterrumpidos entre junio y septiembre, y cinco días laborables ininterrumpidos en el periodo navideño.

En los casos en que la empresa cierre el centro de trabajo por semanas dentro de los periodos anteriormente indicados, serán de obligado disfrute de vacaciones para todas las personas trabajadoras del centro.

No obstante, si hay común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del periodo anteriormente citado.

Los días restantes serán disfrutados en las fechas en que de común acuerdo establezcan la empresa y las personas trabajadoras en la confección del calendario de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. Las vacaciones estivales (de junio a septiembre), deberán ser solicitadas por la persona trabajadora antes del 1 de abril de cada año, debiendo la Empresa responder antes del 16 de abril de cada año. Si, habiéndolas solicitado en plazo, no se produce respuesta por parte de la Empresa en el plazo establecido, se considerarán confirmadas.

Las fechas de vacaciones navideñas se deberán conocer por las personas trabajadoras al menos dos meses antes de su disfrute.

El resto de los días de vacaciones que queden pendientes fuera de los periodos anteriormente establecidos, se solicitarán con quince días de antelación a la fecha de disfrute y recibirán la respuesta por parte de la Empresa en el plazo de 7 días. Si no hay respuesta, se dan por confirmadas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha

distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### Artículo 31. *Licencias.*

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonios reconocidos legalmente o parejas de hecho. En esta última situación deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público.

Así mismo se tendrá permiso a un día adicional, que será siempre el anterior al día del matrimonio.

2. Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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. Cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4. El día del entierro o cremación, de familiares por consanguinidad o afinidad hasta tercer grado (tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos).

5. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos o hermanas afines o políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si requiere de desplazamiento en un radio superior a 200 Km de distancia.

6. Cinco días laborables por nacimiento o adopción de hijo o hija.

7. Un día por traslado de domicilio habitual.

8. Un día de asuntos propios recogido en el cómputo de jornada anual, artículo 27. La fecha de disfrute se acordará entre la empresa y la persona trabajadora, garantizándose la actividad ordinaria de la empresa.

9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

11. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el E.T. y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

13. 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.

14. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como 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 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 medios, equipos y herramientas adecuados.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados la persona trabajadora deberá justificar debidamente ante la empresa su incursión en alguna de estas licencias.

Para las licencias o permisos en relación con los puntos 2 al 6 será extensible a parejas, que aun sin ser matrimonio o pareja de hecho, puedan justificar la relación a través de un documento válido que acredite la convivencia, por ejemplo, certificado de empadronamiento en el mismo domicilio.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Las licencias previstas en los apartados 1, 2, 3 y 4 del presente artículo, si el hecho causante coincide con un día no laborable para la persona trabajadora, comenzará su disfrute a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

#### Artículo 32. *Permiso por asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad propia o de familiares en primer grado por consanguinidad, las personas trabajadoras que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, tendrán derecho a dicho permiso, sin pérdida de retribución siempre y cuando se justifique con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social, incluyendo el tiempo utilizado o transcurrido en dicha asistencia al centro público de salud.

## CAPÍTULO 5

**Suspensión del contrato**

Artículo 33. *Excedencias forzosa y voluntaria.*

## 1. Forzosa.

a) La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

c) Cumplimiento de un deber público.

La situación de excedencia forzosa da derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso a la Empresa deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

## 2. Voluntaria.

a) La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y que aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad, conservando el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

## CAPÍTULO 6

**Protección al nacimiento y cuidado del menor**

Artículo 34. *Protección por nacimiento y cuidado del menor.*

La mujer embarazada y la que esté en periodo de lactancia natural, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre, por la evaluación del puesto de trabajo y la prescripción facultativa realizada por los servicios médicos de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que esté adherida la Empresa, que las condiciones o características del mismo puedan poner en riesgo tanto a la trabajadora como al feto o al hijo/a lactante.

Si no existiera la posibilidad de cambiar el puesto de trabajo, se podrá suspender el contrato acogiendo a la prestación económica establecida para estos casos.

Artículo 35. *Excedencia por cuidado de hijos y cuidado de familiar.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

#### Artículo 36. *Permiso por nacimiento.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de ambos progenitores durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre

biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

*Artículo 37. Permiso por nacimiento del progenitor distinto a la madre biológica.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, modificado por la disposición final 13 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, el progenitor distinto a la madre biológica podrá suspender el contrato de trabajo en los mismos términos establecidos en el artículo 36 de este convenio.

*Artículo 38. Preparación al parto.*

La persona trabajadora, previo aviso a la empresa, podrá ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con derecho a remuneración, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

*Artículo 39. Permiso por adopción.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en el mismo trabajador. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato, conforme establecen los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

#### Artículo 40. *Permiso por lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o podrá acumularlo, de acuerdo con la empresa, en 25 días laborables.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que queden debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

#### Artículo 41. *Permiso para tratamiento de técnicas de reproducción asistida.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar, como licencia retribuida, de un máximo de tres días para asistir al tratamiento en técnicas de reproducción asistida.

Para ejercer este derecho será necesaria previa comunicación a la empresa con al menos 3 días de antelación, y se aportará el justificante que acredite su asistencia a dicho tratamiento al día siguiente de la licencia.

#### Artículo 42. *Permiso especial no retribuido.*

Aquellas personas trabajadoras que lo soliciten y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta tres meses. Para ejercer este derecho, la persona trabajadora deberá solicitarlo, siempre que sea posible, con una antelación de quince días naturales.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática. Finalizado dicho permiso, su

incorporación al puesto de trabajo será automática. Este permiso no computará para el cálculo de días de vacaciones y devengo de antigüedad.

Artículo 43. *Reducción de jornada de trabajo y adaptación de Jornada de trabajo.*

a) Reducción de jornada de trabajo (artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores).

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o hija o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada lo fijará la persona trabajadora en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos, siempre dentro del horario establecido en su puesto de trabajo.

Se podrá disfrutar de un horario fuera del establecido para su puesto de trabajo, y dentro del horario del centro al que pertenece, si se acredita fehacientemente y de forma mantenida en el tiempo la necesidad real del horario propuesto.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

b) Adaptación de jornada de trabajo (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores).

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, conforme recoge el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, hasta que los hijos o hijas cumplan la edad de doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Las adaptaciones que se soliciten deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Las partes negociarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición o, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del convenio en referencia a los artículos 37 y 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

## CAPÍTULO 7

### Condiciones sociales

Artículo 44. *Enfermedad y accidentes.*

La empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral por un período máximo de doce

meses, o por el tiempo que expresamente se establezca mediante resolución administrativa del INSS, el siguiente complemento:

- a) Hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- b) Hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos en la primera y segunda incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.
- c) En la tercera y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 de los conceptos salariales fijos se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día.

#### Artículo 45. *Seguro de vida.*

La empresa está obligada a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente. A partir de enero de 2023 se amplían las coberturas que hasta ahora estaban aseguradas, a todas las contingencias dentro de la Incapacidad Permanente, con una prima de 40.000 euros.

La empresa entregará copia de la pertinente póliza a la RLPT.

#### Artículo 46. *Integración laboral de las personas trabajadoras con discapacidad.*

La empresa se compromete a la aplicación en esta materia de lo regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Se entenderá que son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

#### Artículo 47. *Ineptitud sobrevenida.*

Las personas trabajadoras afectadas de ineptitud física sobrevenida gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

#### Artículo 48. *Jubilación.*

Por mutuo acuerdo con la empresa, las personas trabajadoras que soliciten jubilación voluntaria anticipada, y que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, dispondrán de una compensación en la cuantía siguiente, en función de los años que le falten para poder acceder a la jubilación:

	2024	2025	2026
1 año	2.955,50	3.398,83	3.908,65
2 años	4.030,75	4.635,36	5.330,67

#### Artículo 49. *Formación Continua de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de asistir a actividades formativas o de reciclaje en el ámbito de la Formación Continua, impartidos por la empresa, patronales o sindicatos, previa comunicación con al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que la formación, en su contenido, guardará relación con las necesidades específicas de la empresa.

Si la formación recibida se imparte fuera del horario laboral, dichas horas serán consideradas horas extraordinarias.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o por acuerdo en la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

#### Artículo 50. *Fondo de Ayuda Familiar.*

Se establece un Fondo de Ayuda Familiar con un importe anual de 20.000,00 euros que aportará y gestionará directamente la Empresa, con el fin de ayudar económicamente en los gastos de escolarización a las personas trabajadoras con salarios más bajos. La ayuda se destinará tanto a empleados y a empleadas, como a su hijos o hijas que cursen los siguientes estudios oficiales: Guardería, Educación Infantil, Educación Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Estudios Universitarios.

Las solicitudes se realizarán por las personas trabajadoras a la Comisión del Fondo de Ayuda Familiar de la Empresa. La comisión, formada por 2 representantes de la empresa y 3 representantes del Comité Intercentros, revisará las peticiones y señalará aquellas que cumplan con los requisitos. La dirección de la empresa dará su aprobación final. Las características de este Fondo, así como el reglamento, se presentarán previamente a los RLPT.

## CAPÍTULO 8

### Prevención y salud laboral

#### Artículo 51. *Seguridad y salud.*

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

Con el fin de lograr esos objetivos la empresa y la RLPT han creado un comité intercentros de salud y seguridad. Este órgano está constituido por 3 representantes de la empresa y 3 RLPT y vela por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de Riesgos Laborales, incluyendo entre sus tareas el análisis de las necesidades y carencias y el fomento de la formación.

El comité se regulará para compatibilizar sus atribuciones con las de los delegados de prevención.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen.

**Artículo 52. Garantías del delegado de prevención.**

Lo previsto en el artículo 68 del ET en materia de garantías, serán de aplicación a los delegados de prevención en su condición de RLPT.

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de las personas trabajadoras, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, a los delegados de prevención se les facilitará la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

**Artículo 53. Reconocimientos médicos.**

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras, y grupos, que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El Servicio de Prevención efectuará a todas las personas trabajadoras un reconocimiento médico en función de la evaluación de riesgos de cada puesto exigida por la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 54. Botiquín médico.**

En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas y esparadrapo.

**CAPÍTULO 9****Régimen disciplinario****Artículo 55. Régimen disciplinario.**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 56. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### Artículo 57. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de terceros ajenos a la empresa.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### Artículo 58. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un periodo de un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro o fuera de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
9. Malos tratos de palabra u obra o a la falta de respeto y consideración a cualquier persona trabajadora de la empresa, sea un superior, igual o subordinado.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de las personas trabajadoras legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 59. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Si la sanción por falta muy grave pudiera dar lugar a un despido disciplinario, se comunicarán a la persona trabajadora los hechos que motivan la sanción, dando un trámite de audiencia de 3 días laborables.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

#### Artículo 60. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 61. *Prescripción.*

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO 10

#### De los derechos sindicales de representación

#### Artículo 62. *Derechos.*

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 63. *Garantías sindicales.*

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Artículo 64. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa son los siguientes:

a) La representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los delegados de personal.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

b) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del comité de empresa en artículo 65 del ET.

c) El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

d) El comité intercentros es el órgano colegiado que sirve para la resolución de todas las materias que excedan de las competencias propias de los comités de centro de trabajo o delegados de personal, por ser cuestiones de carácter general que afecten a todos las personas trabajadoras de la Empresa o que afecten a dos o más centros de trabajo.

Artículo 65. *Delegados sindicales.*

Si en la empresa se alcanzara el número de 250 personas trabajadoras o en su caso, en los centros de trabajo que hubiera más de cincuenta personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá uno o dos delegados sindicales. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Artículo 66. *Competencias de los delegados de personal y comités de empresa.*

1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las competencias establecidas en el artículo 64 del ET, y en concreto:

1.1 En los centros de trabajo donde exista RLPT, la empresa entregará la copia básica del contrato firmada por la persona trabajadora, en el plazo máximo de 10 días, que firmará el recibí de la misma a los efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

1.2 Ser informados y consultados por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por la empresa al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre la empresa y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información o consulta, la empresa y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas. Teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de las personas trabajadoras.

1.3 El comité de empresa y los RLPT, tendrán derecho a ser informados trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones de la empresa de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

1.4 También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

1.5 El comité de empresa y los RLPT, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
- e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el Comité de Empresa, tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

1.6 El comité de empresa y los RLPT, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de

trabajo, así como de ser informados trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrán derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa y los RLPT, tendrán derecho a emitir informe, en el plazo de quince días, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La información se deberá facilitar por la empresa al comité de empresa y a los RLPT, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los RLPT proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los RLPT, sobre la base de la información recibida, reunirse con la empresa, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el primer párrafo del apartado 6, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la empresa al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por la empresa a la hora de adoptar o ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

2. El comité de empresa y los RLPT, tendrán que ejercer una labor:

a) 1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. De la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio o norma interna, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así

como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

A) Garantías sindicales. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de las personas trabajadoras en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del ET. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala. Dicho crédito podrá ser acumulado y utilizado entre los RLPT de un mismo centro de trabajo.

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- Hasta 100 trabajadores: 21 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 23 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 33 horas.

f) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

g) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del ET, las personas trabajadoras de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la

convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

B) Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

2. La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones del ET.
- b) Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

C) Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

D) Locales y tablón de anuncios. Las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los delegados de personal o de comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como uno o varios tableros de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 67. *Capacidad y sigilo profesional.*

1. Se reconoce al comité de empresa como órgano colegiado y a los RLPT, capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como los RLPT y en su caso, los expertos que les asistan deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité o a los RLPT, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica. Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los RLPT se tramitará conforme el

proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del título II del libro segundo de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción de lo Social. Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los RLPT y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo. Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los RLPT.

#### Artículo 68. *Cuotas sindicales.*

La persona trabajadora, podrá solicitar a la Empresa, que se le descuente en su nómina las cuotas sindicales, siempre y cuando lo comunique por escrito, manifestando de forma expresa su voluntad a realizar dicho descuento.

#### Artículo 69. *Horas sindicales.*

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

#### Artículo 70. *Comité intercentros (CI).*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del ET, se acuerda constituir un Comité Intercentros, como órgano colegiado, para servir de resolución en todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro de trabajo o delegados de personal, por ser cuestiones de carácter general que afecten a todos las personas trabajadoras de la Empresa o que afecten a dos o más centros de trabajo, siéndole de aplicación el artículo 65 del ET. El número máximo de componentes del CI, será de nueve, sus miembros serán designados de entre los componentes en los distintos comités de centro o delegados de personal. Su funcionamiento, composición y competencias están recogidos en el reglamento del CI.

La designación de los miembros que conforman el CI, se realizará por los sindicatos mediante comunicación escrita a la Empresa, igualmente dicha composición será notificada ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Consulta, publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asumirá las competencias referentes a la negociación colectiva.

## CAPÍTULO 11

### Comisión paritaria

#### Artículo 71. *Comisión paritaria.*

Las partes negociadoras del convenio acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del presente convenio, una vez se haya firmado el mismo. Esta comisión estará constituida por cuatro representantes de la empresa y cuatro de los delegados de personal y podrán asistir a las mismas asesores de las partes con voz pero sin voto.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

De sus reuniones se levanta acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del ET.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el VI acuerdo Inter confederal vigente sobre el acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

## CAPÍTULO 12

### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

#### Artículo 72. *Principio de Igualdad.*

Se respetará el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de discapacidad, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Esta igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres se integrará en el seno de la empresa, conforme establece la normativa y en concreto en la promoción profesional y condiciones de trabajo.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales a desarrollar de forma concreta o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### Artículo 73. *Principios generales en acoso moral o sexual.*

La empresa junto con los RLPT, velarán por prevenir cuanto sea posible el riesgo de acoso moral o sexual en el trabajo, por ello, manifiestan que estas conductas, si se produjeran, no van a ser en absoluto toleradas.

La Empresa, junto con los RLPT, deberán adoptar las medidas siguientes:

1. Establecer un sistema de comunicación que permita encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre las personas trabajadoras.
2. Adoptar medidas eficaces e inmediatas, ante la existencia de estos problemas y realizarán un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.
3. Que las personas trabajadoras sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato.

En línea con estos principios la empresa, en colaboración con los RLPT, ha puesto en marcha un protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo que instaura los mecanismos que posibilitan la denuncia de problemas, su evaluación y la toma de medidas correctoras o sancionadoras. Asimismo, han desarrollado un protocolo contra el acoso moral en el trabajo.

Artículo 74. *Definición de acoso sexual y acoso moral.*

Podrá entenderse como acoso moral:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, sobre otra persona, o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) El acoso moral en el ámbito laboral se entiende como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe una persona trabajadora por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Una actuación por la que un superior aísla a una persona trabajadora sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

Podrá entenderse como acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona trabajadora, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que si se materializa además en función del sexo de una persona, se encuadraría como acoso por razón de sexo.

Artículo 75. *Discriminación directa o indirecta.*

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona trabajadora, que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a las personas trabajadoras de un sexo en desventaja particular con respecto a personas trabajadoras del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En todo caso, se considera discriminatorio toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

Artículo 76. *Procedimiento para solventar las discrepancias acerca de la no aplicación de condiciones de trabajo.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los RLPT legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

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

Disposición adicional primera. *Derecho supletorio y concurrencia.*

En lo no regulado en el presente convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, así como el resto de Legislación que corresponda.

### ANEXO I

#### Tablas salariales

##### Salario 2024

Grupos profesionales	Mensual - Euros	Anual - Euros
Grupo V		
Titulado/A Grado Superior.	1.858,12	27.871,76
Grupo IV		
Jefe/Jefa de Sucursal.	1.687,61	25.314,07
Jefe/Jefa de Ventas/Servicios.	1.687,61	25.314,07
Resp. Grandes Cuentas.	1.687,61	25.314,07
Grupo III		
Jefe/Jefa de Sección/Grupo.	1.474,05	22.110,68
Conductor/a especializado/a.	1.435,70	21.535,49
Grupo II		
Oficial Administrativo/va.	1.282,01	19.230,06
Personal de Ventas y Servicios.	1.282,01	19.230,06
Almacenero/a Especializado/a.	1.243,56	18.653,32
Grupo I		
Auxiliar Administrativo/a.	1.225,54	18.383,00
Almacenero/a.	1.183,04	17.745,56
Operario/a de Producción.	1.183,04	17.745,56
Dieta entera.		42,12
Media dieta.		14,95
Kilometraje.		0,38

##### Salario 2025

Grupos profesionales	Mensual - Euros	Anual - Euros
Grupo V		
Titulado/A Grado Superior.	1.913,86	28.707,92

Grupos profesionales	Mensual – Euros	Anual – Euros
Grupo IV		
Jefe/Jefa de Sucursal.	1.738,24	26.073,49
Jefe/Jefa de Ventas/Servicios.	1.738,24	26.073,49
Resp. Grandes Cuentas.	1.738,24	26.073,49
Grupo III		
Jefe/Jefa de Sección/Grupo.	1.518,27	22.774,00
Conductor/a especializado/a.	1.478,77	22.181,56
Grupo II		
Oficial Administrativo/va.	1.320,47	19.806,96
Personal de Ventas y Servicios.	1.320,47	19.806,96
Almacenero/a Especializado/a.	1.280,86	19.212,92
Grupo I		
Auxiliar Administrativo/a.	1.262,30	18.934,49
Almacenero/a.	1.218,53	18.277,92
Operario/a de Producción.	1.218,53	18.277,92
Dieta entera.		43,39
Media dieta.		15,40
Kilometraje.		0,40

## Salario 2026

Grupos profesionales	Mensual – Euros	Anual – Euros
Grupo V		
Titulado/A Grado Superior.	1.995,20	29.928,00
Grupo IV		
Jefe/Jefa de Sucursal.	1.812,11	27.181,61
Jefe/Jefa de Ventas/Servicios.	1.812,11	27.181,61
Resp. Grandes Cuentas.	1.812,11	27.181,61
Grupo III		
Jefe/Jefa de Sección/Grupo.	1.582,80	23.741,90
Conductor/a especializado/a.	1.541,62	23.124,27
Grupo II		
Oficial Administrativo/a.	1.376,59	20.648,76
Personal de Ventas y Servicios.	1.376,59	20.648,76
Almacenero/a Especializado/a.	1.335,30	20.029,46

Grupos profesionales	Mensual – Euros	Anual – Euros
Grupo I		
Auxiliar Administrativo/a.	1.315,95	19.739,20
Almacenero/a.	1.270,32	19.054,73
Operario/a de Producción.	1.270,32	19.054,73
Dieta entera.		45,23
Media dieta.		16,05
Kilometraje.		0,41

## ANEXO II

### Acuerdo teletrabajo

#### Primero. Vigencia.

Este acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia indefinida.

#### Segundo. *Ámbito de aplicación.*

La modalidad de teletrabajo consiste en el desarrollo del desempeño de la actividad profesional sin la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, la cual puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Consiguientemente, la implantación podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios dentro de las áreas de apoyo y corporativas de la Entidad, en Servicios Centrales y en las Delegaciones.

#### Tercero. *Formalización.*

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, en los términos previstos en este documento.

#### Cuarto. *Condiciones laborales.*

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, que se mantienen en sus términos conforme al convenio colectivo de aplicación en la empresa, con las peculiaridades establecidas en el presente acuerdo derivadas de la prestación de servicios en Teletrabajo.

#### Quinto. *Voluntariedad y reversibilidad.*

Esta modalidad tiene carácter voluntario, tanto para la persona trabajadora, su aceptación, como para la empresa, en su ofrecimiento; e igualmente es reversible para ambas partes.

Por parte de la Empresa cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas o cambios de puesto del trabajador y su actividad no se adecúe a los requisitos para poder desarrollarlas en Teletrabajo, la Empresa comunicará la situación que concorra en el plazo de UN MES.

Las solicitudes se deben presentar en RRHH iniciando así la tramitación ante Dirección que será quien conceda o no la solicitud.

Por parte de la persona trabajadora también se podrá ejercer el derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de un mes. De ejercerse el derecho de reversibilidad durante los seis primeros meses desde el inicio de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, ésta no se hará efectiva hasta la conclusión del referido periodo.

Si la persona trabajadora ejerciese el derecho de reversión, una vez transcurridos los plazos citados en el párrafo anterior, pasará a prestar servicios de manera presencial tal y como venía haciendo con carácter previo a la suscripción del presente acuerdo, conforme a lo previsto en el convenio.

#### Sexto. *Condiciones de implantación.*

##### A) Prestación de servicios de teletrabajo.

La Persona Trabajadora en la situación de teletrabajo, continuará adscrita formalmente a la misma Unidad en que venía desarrollando sus funciones con carácter previo a su incorporación a teletrabajo.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, supone que la persona trabajadora podrá realizar sus funciones de manera no presencial como máximo hasta el cuarenta por ciento (40 %) de su jornada laboral semanal (2 días a la semana) trabajando desde su domicilio.

Dadas las características del régimen de teletrabajo, la persona trabajadora durante la realización de su jornada presencial, ocupará un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin.

##### B) Jornada y horarios.

La persona trabajadora realizará una jornada no presencial que se concretará en su contrato de teletrabajo, equivalente al 40 % como máximo del tiempo de trabajo semanal/mensual estipulado.

No obstante, dicho porcentaje podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y quedaría reflejado en el correspondiente contrato. El tiempo restante de su jornada laboral deberá ser desarrollado por la persona trabajadora en las instalaciones de la Empresa.

Es preciso compaginar un control del teletrabajo (días de asistencia prefijados, horarios compatibles con la unidad) con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo como en presencia (asistencia a reuniones, cursos, sustitución de compañeros de baja u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, ni a las ventajas de flexibilidad que se ofrece para quien se incorpora a esta modalidad.

Por ello, la designación de los días y horarios pactados para el desarrollo de teletrabajo no debe impedir la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de su centro.

##### C) Objetivos.

La Empresa deberá comunicar al Empleado los estándares mínimos de calidad y de ejecución establecidos para el correcto cumplimiento de los servicios prestados. En este sentido, el departamento al que pertenezca la persona trabajadora, notificará por escrito al mismo los indicadores de productividad conforme a los cuales deberá desarrollar sus funciones, que guardarán similitud con los establecidos en presencia.

##### D) Formación.

La Empresa impartirá al Empleado formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo.

Igualmente, será convocado y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional.

E) Medios y facilidades.

Para la ejecución en exclusiva del trabajo, la Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora, en concepto de depósito, un equipo informático y de comunicación, así como material de trabajo suficiente de conformidad con los cometidos propios de su puesto y las necesidades de su área o Unidad.

Si la persona trabajadora lo solicita, le facilitará una mesa y una silla, y en su caso los accesorios necesarios, adecuados a los estándares de seguridad en materia de riesgos laborales.

F) Prevención de Riesgos.

La empresa deberá de obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a los datos recogidos, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo, que se entregará a la persona trabajadora y a los delegados y o delegadas de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Empresa, podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del servicio de prevención.

Los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97, se facilitarán al empleado los programas informáticos y demás software necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa.

Durante la situación de Teletrabajo, la persona trabajadora será citado a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Empresa a sus Empleados.

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

G) Propiedad intelectual y Protección de datos.

La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia se registrará por lo que dispone el Texto Refundido de la Ley de Propiedad intelectual (RDL 1/1996, de 12 de abril, modificado por la Ley 5/1998, de 6 de marzo de 1998, que incorpora al derecho español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y de su Consejo, de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos.

La persona trabajadora reconoce que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad obra, trabajo o creación están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos, que pueda realizar sobre la base de la relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de teletrabajo, son propiedad exclusiva de la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto legislativo 1/1996, de 12 de abril, y demás normas legales aplicables.

Por lo que se refiere a los ficheros que contengan datos de carácter personal, se estará a lo que disponga el Reglamento de Seguridad que desarrolla el artículo 9 de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

H) Control y Auditoría.

La Empresa podrá realizar los controles remotos o presenciales oportunos, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de la persona trabajadora, a cuyo efecto, la persona trabajadora autoriza a la Empresa a realizar con carácter anual al menos una Auditoría, ya sea en soporte remoto o presencial, de los sistemas informáticos, de comunicación y de seguridad de la persona trabajadora, posibilitando el acceso a su domicilio particular a los Auditores, que preavisarán al menos con 48 horas de antelación, y facilitándoles las pruebas que soliciten para cubrir el objetivo de la Auditoría. A estos efectos y de conformidad con lo expuesto en el artículo 16.2 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, los controles presenciales que realice la Empresa en el domicilio particular de las personas trabajadoras, por una parte, requerirán la emisión de un informe previo que justifique la visita al lugar donde se desarrolle el trabajo a distancia y, por otra parte, es necesario el acuerdo expreso de la persona trabajadora.

I) Compensación de gastos.

La empresa abonará los gastos que se ocasionen y justifiquen por el teletrabajo.

Séptimo. *Derechos de Representación Colectiva.*

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para los trabajadores que prestan servicios en los centros de la Empresa.

Octavo. *Comisión de Seguimiento.*

Se establece una Comisión para el seguimiento e interpretación del contenido del presente acuerdo, formada por la Representación de la Empresa y por lo que se refiere a la Representación de los Trabajadores por 6 miembros designados por los sindicatos firmantes de este acuerdo.

Dicha Comisión se reunirá una vez al año y recibirá información de las personas adscritas al Teletrabajo, con carácter semestral.

Esta comisión analizará las peticiones denegadas por parte de la empresa, para evitar los posibles agravios comparativos y discriminaciones.

### ANEXO III

#### Protocolo medidas preventivas de riesgos

Conforme a la disposición final 2.4 del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, que modifica el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión negociadora procederá a negociar el protocolo de actuación que recoja las medidas preventivas de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

## ANEXO IV

### Protocolo medidas para la igualdad efectiva del colectivo LGTBI

Conforme al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la comisión negociadora procederá a negociar el protocolo de actuación que recoja el conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en la empresa y erradicar en general cualquier discriminación basada en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.