

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16309 *Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (código convenio n.º 99001115011981), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 2025, de una parte por la Federación de Distribuidores Farmacéuticos (FEDIFAR) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT-Servicios públicos, CCOO de Industria y FS-USO, en representación de los trabajadores, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 3 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 mencionado 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, 21 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente Convenio serán de obligatoria aplicación en todo el Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional y estructura de la negociación colectiva.*

El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación en todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos. De igual forma, el convenio obligará a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Ambas partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal y sectorial, y sin perjuicio de lo establecido en el

artículo 84.2 y 84.3 del Estatuto de los Trabajadores se comprometen a no fomentar la deliberación y conclusión de Convenio Colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades, lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación sindical de las personas trabajadoras.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio colectivo nacional.

El actual convenio del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos en su actual edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional dada su naturaleza jurídica de Convenio Colectivo de eficacia general, con excepción de lo dispuesto en el apartado b) y c).

b) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo.

Los convenios de empresa atendiendo a lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores son autónomos salvo que los firmantes acuerden la supletoriedad del presente Convenio Colectivo o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste.

c) Convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de Comunidad Autónoma.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 84.3 del Estatuto de los trabajadores en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

d) La articulación de la negociación colectiva del sector del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos no contempla Convenios de ámbito superior al de empresa e inferior al Convenio Nacional, pero, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, para las unidades negociadoras que existiesen o pudieran crearse en dicho ámbito, el Convenio Estatal será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias:

- a) Salario y cualquier complemento salarial regulado en este convenio.
- b) Jornada máxima anual y su distribución.
- c) Periodo de prueba.
- d) Modalidades de contratación.
- e) Grupos Profesionales y régimen de clasificación profesional.
- f) Régimen disciplinario.
- g) Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- h) Movilidad geográfica.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los expresamente excluidos en la legislación vigente.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026.

Los efectos económicos serán desde el 1 de enero de 2024 para el primer año de su vigencia, y desde 1 de enero en los dos años siguientes de vigencia (2025 y 2026).

Artículo 5. *Ultraactividad, denuncia y revisión.*

Las partes se comprometen a mantener la vigencia del presente convenio hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya, así como a iniciar la negociación del nuevo convenio tres meses antes de finalizar la vigencia pactada, sin que sea necesario el realizar denuncia alguna, ya que quedará el convenio denunciado automáticamente. Por lo demás, se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Clasificación.*

Se establecen cuatro Grupos Profesionales más el Grupo 0.

Apartado 1. Clasificación funcional: Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo en el ámbito del Sector de Comercio de distribución de Productos Farmacéuticos en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona asalariada de este sector. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Apartado 2. Definición de los grupos profesionales: En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones en las empresas dedicadas a la actividad de la Comercialización y Distribución de productos y Especialidades Farmacéuticas.

A la hora de establecer una clasificación profesional por Grupos Profesionales, se hace preciso establecer una serie de criterios que permitan establecer con rigor la pertenencia a un grupo profesional, y a estos efectos se establecen los siguientes:

Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- A) Ordenación de tareas.
- B) Capacidad de interrelación.
- C) Naturaleza del colectivo.
- D) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de Autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.

Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido encomendado,

el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como el grado de dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número de personas a su cargo; así como de mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados, en la tarea o puesto encomendado.

Del mismo modo deberá tenerse en consideración a la hora de calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolla la función.

Apartado 3. Normas y criterios de encuadramiento: El encuadramiento de las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los anteriores factores de asignación (Conocimientos, Iniciativa, Autonomía, Responsabilidad, Mando y Complejidad).

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, sin que se excluya la posibilidad de que, en cada grupo profesional, se puedan realizar tareas, de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, el contenido básico de la prestación objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo. Cuando el contrato de trabajo se realice por escrito deberá reflejarse con claridad el grupo profesional asignado a la persona trabajadora.

La asignación del Grupo Profesional, a cada persona trabajadora, se realizará atendiendo a los criterios generales del punto 2 de este artículo y el contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrolle en el puesto de trabajo analizado.

Descripción de los Grupos profesionales

Grupo profesional n.º 0

Definición general: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades necesarias para el normal desenvolvimiento de la Empresa. Es responsable último en la toma de decisiones de toda la organización empresarial, o de una unidad autónoma con responsabilidad directa de la propiedad.

En este Grupo profesional las actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Grupo profesional n.º 1

Definición general: Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo

profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de la propia Dirección o propiedad de la Empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

Fijación de objetivos, planificación de medios y tareas para su consecución y supervisión de su cumplimiento, en el más amplio sentido.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Grupo Profesional n.º 2

Definición general: Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

Coordinación y mando sobre un grupo de personas trabajadoras ocupadas en tareas homogéneas, responsabilizándose del cumplimiento de los objetivos del grupo o sección, sin perjuicio de asumir personal y directamente alguna de ellas.

Coordinación de las actividades de una división específica dentro de la organización de la Empresa, ejercitando el mando sobre sus componentes, fijando tareas y controlando y exigiendo su cumplimiento.

Comercialización y mercadotecnia.

Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos de acuerdo con la formación y titulación aportada.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

Titulación a nivel de educación universitaria, Módulos Profesionales de Grado Superior, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional n.º 3

Definición general: Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otras personas trabajadoras, además de la ejecución de tareas propias diferenciadas.

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

Promoción de las ventas, comercialización de los productos distribuidos por la empresa y al desarrollo de su publicidad, como también a la venta de los mismos mediante cualquier modalidad o con la utilización de cualquier medio técnico de comunicación.

Funciones y actividades de análisis y programación de los sistemas informáticos.

Funciones de mantenimiento y adecuación de los procesos y sistemas informáticos.

Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.

Tareas de pedidos de compras en toda su extensión, no obstante, dichas funciones podrán incorporarse a otros grupos profesionales dependiendo de la tipología y dimensión de la empresa.

Coordinación de tareas de un grupo de personas trabajadoras ocupado en labores de mantenimiento de maquinaria, instalaciones o vehículo.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

Titulación a nivel de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional n.º 4

Definición general: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. Tareas y/o funciones, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención.

En este Grupo profesional las Actividades a desarrollar son las siguientes:

Por tareas y/o funciones:

Recepción de pedidos por cualquier sistema, medio o procedimiento.

Recepción de mercancías en todas sus fases, incluyendo las devoluciones.

Preparación y puesta de pedidos, entendiéndose por tal todas las tareas comprendidas desde la función de ordenar y colocar los productos en las estanterías o dispensadores automáticos, hasta su posterior separación y preparación, repartiéndolos en cestas o cubetas o cualquier otro medio de embalaje, o embalándolos y etiquetándolos para su posterior envío, interpretando para ello el pedido u orden de puesta mediante un documento físico o instrucción electrónica.

Tareas de transporte interno y paletización realizado con elementos mecánicos.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Tareas de acondicionamiento con regulación, puesta a punto, y limpieza de todo tipo de máquinas auxiliares, así como de su zona de trabajo.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Funciones de conducción de vehículos de reparto.

Funciones referidas a la recepción y realización de llamadas telefónicas para recibir pedidos, atender reclamaciones o gestiones de los clientes o proveedores, y/o atención de visitas.

Tareas de tratamiento de textos, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración. Tareas propias de secretariado.

Gestiones de cobro.

Tareas de registro de la contabilidad en todas sus fases, por medios tradicionales o informáticos.

Mantenimiento de la operatividad de redes informáticas internas de la Empresa. Puesta en funcionamiento de ordenadores y accesorios informáticos.

Labores de redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y realización de propuestas de contestación.

Tareas de administración de personal como recibo de salarios, seguros sociales, retenciones fiscales, tramitación y control de altas y bajas, etc.

Operaciones elementales de manejo de máquinas sencillas, entendiendo por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimiento específico.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos que no requieran, para su utilización carné o formación específica.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o coger correspondencia, ayuda de un conductor.

Tareas elementales recuperación de materias y productos.

Tareas sencillas de mantenimiento y limpieza de locales y enseres.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales.

Tareas de mecanografía, archivo, registro, cálculo, facturación o similares de administración, sin precisarse conocimientos informáticos de ningún tipo.

Cualquier otra función o tarea análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este Grupo Profesional.

Por formación:

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Conocimientos elementales relacionados con las tareas que se desempeñan.

En aquellos centros de trabajo que, por su reducida dimensión, la aplicación de los contenidos de esta nueva clasificación profesional pudiese conllevar la articulación de una o varias tareas y/o funciones, para una misma persona, siendo estas funciones o tareas de diferentes grupos profesionales, precisará, en todo caso, el considerar los elementos y criterios de trabajos de superior categoría o Grupo Profesional.

Notas aclaratorias:

1. La clasificación contenida en el presente artículo, se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por actividades básicas más representativas desarrolladas en las funciones expresadas en cada uno de los grupos profesionales.

2. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

3. La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

4. En los Grupos Profesionales las actividades a desarrollar por áreas, tareas y/o funciones, se describen a meros efectos informativos, sin que suponga limitación funcional alguna entre las mismas y sin perjuicio de la movilidad funcional legalmente prevista.

Artículo 8. *Contratación de personal.*

1. Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, actualmente el Real decreto 32/2021.

Así mismo, las partes acuerdan la constitución de una Comisión paritaria sobre contratación, que estará compuesta por 3 miembros por la parte patronal y 3 miembros por la parte social al objeto de analizar la situación del sector y abordar la adaptación, de los cambios legislativos en materia de contratación a la realidad y necesidades del sector, al objeto de coadyuvar al mantenimiento del empleo y a la conversión de los contratos de duración determinada a contratos de tiempo indefinido.

Las conclusiones de la comisión de estudio se trasladarán a la comisión negociadora del convenio para, tras su aprobación, incorporarlas al texto del mismo.

Con independencia de lo anterior, ambas partes pactan expresamente ampliar la vigencia de los contratos temporales hasta doce meses. Si con posterioridad a la publicación del presente convenio, la comisión paritaria acordara una reducción de estos plazos, se promoverá la modificación del convenio en los términos que se consideren oportunos.

2. Contratos de relevo:

Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por

periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 2, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

d) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. 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.

Las modificaciones legales o reglamentarias que eventualmente puedan producirse en el régimen jurídico de la contratación de personal, contempladas en el artículo 8 del presente convenio colectivo, se entenderán directamente de aplicación.

Artículo 9. *Resolución unilateral del contrato.*

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, a través de sus mandos directos, por escrito con acuse de recibo, con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

Se podrá llevar a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Formación profesional y capacitación.*

Se estará en un todo a lo dispuesto sobre el mismo tema, formación profesional, cultural, cursos de capacitación y reconversión, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y cumpliendo asimismo aquellas disposiciones específicas que regulen los contratos formativos.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, mediante mejoras de sueldos o mediante conceptos equivalentes, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 13. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 14. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente en calidad de garantía *ad personam*, excepto en la cuantía o cuantías necesarias para cubrir la cifra estipulada en el SMG.

Artículo 15. *Tablas salariales.*

Salario total anual:

1.º Incrementos por años:

Para los años de vigencia de este convenio se establecen los siguientes incrementos generales:

Año 2024: 3,4 %.

Año 2025: 3,4 %.

Año 2026: 3 %.

Las Tablas Salariales de aplicación en cada año de vigencia de este convenio, fijadas en salario total anual, serán las siguientes:

A) Año 2024.

Se establecen para el año 2024 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0: 27.235,61 euros.

Grupo I: 23.493,57 euros.

Grupo II: 20.948,65 euros.

Grupo III: 19.674,47 euros.

Grupo IV: 18.876,36 euros.

Salario Mínimo Garantizado: 19.646,41 euros.

B) Año 2025.

Se establecen para el año 2025 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0: 28.161,62 euros.

Grupo I: 24.292,35 euros.

Grupo II: 21.660,90 euros.

Grupo III: 20.343,40 euros.

Grupo IV: 19.518,16 euros.

Salario Mínimo Garantizado: 20.314,39 euros.

C) Año 2026.

Se establecen para el año 2026 los siguientes Salarios de cada Grupo:

Grupo 0: 29.006,47 euros.

Grupo I: 25.021,12 euros.

Grupo II: 22.310,73 euros.

Grupo III: 20.953,70 euros.

Grupo IV: 20.103,70 euros.

Salario Mínimo Garantizado: 20.923,82 euros.

El Salario Mínimo Garantizado se regirá por lo previsto en este artículo.

2.º Salario Mínimo Garantizado.

Con efectos desde el 1 de enero de 2011, se estableció un Salario Mínimo Garantizado de Sector por el Convenio de la Distribución Farmacéutica, en términos de

retribución mínima por los conceptos fijos y periódicos (conforme a lo que más adelante se detalla) que retribuyan una jornada laboral ordinaria a tiempo completo; se excluye de este mínimo garantizado la retribución establecida conforme a lo que rige para los contratos formativos, y aquellos otros tipos de contrato que en el futuro pudieran establecerse por norma legal o acuerdo interprofesional y que contemplen una posible retribución inferior a la que rija en los convenios de aplicación.

El Salario Mínimo Garantizado de Sector se incorpora a las Tablas Salariales como un apartado más de las mismas, y en el futuro le serán de aplicación los incrementos que se pacten.

Aquellas personas trabajadoras a las que resulte de aplicación este Salario Mínimo Garantizado de Sector, recibirán el importe que falte entre su retribución anual y la mínima garantizada en un concepto salarial específico, denominado «Complemento de Salario Mínimo Garantizado (CSMG)», que recibirán en el mismo número de pagas en que cobren el Salario Base o Salario Convenio, y que se regirá por lo establecido en este artículo.

Este CSMG se abonará a todas las personas trabajadoras cuya retribución fija anual por jornada ordinaria a tiempo completo no supere la suma del Salario Mínimo Garantizado. Dada la diversidad de situaciones vigentes en empresas y centros de trabajo que contienen mejoras salariales, y la necesidad de que el este CSMG se aplique sólo después de haber tenido en cuenta tales mejoras, se establecen los siguientes criterios para el cálculo de este nuevo Complemento.

Se consideran mejoras que deben ser tenidas en cuenta para determinar si la retribución anual de la persona trabajadora alcanza o no el Salario Mínimo Garantizado de Sector:

Todos los conceptos que retribuyan adicionalmente al Salario de Convenio una jornada ordinaria, como salario por unidad de tiempo, medido en cómputo anual.

Todos aquellos conceptos que bajo denominaciones aparente de variabilidad tengan establecido un importe fijo, cuya consecución no dependa de una mayor cantidad de tiempo, de calidad o de actividad. En los casos en los que haya criterios de variabilidad, pero se garantice un mínimo de salario por este concepto, tal cantidad mínima será tenida en cuenta para calcular la existencia o no de CSMG. Para estos cálculos se tomará el valor anual de estos conceptos.

Todos los conceptos que retribuyen la mera presencia del empleado/a en su puesto de trabajo, en su importe anual. Igualmente, todos los importes recibidos por los empleados bajo conceptos de plus de transporte o desplazamiento o similar denominación, que consista en un importe fijo que se perciba de forma independiente a la existencia de un desplazamiento real, o que se perciba alguno de los meses de manera independiente a la presencia real del empleado/a en su puesto de trabajo.

Todas las mejoras de cálculo sobre las reglas de devengo de antigüedad que mejore en cómputo anual lo establecido en este Convenio.

Se deja expresamente establecido que, aunque cualquiera de los conceptos anteriores estuviera establecido con el carácter de no compensable o no absorbible, el CSMG no será de aplicación cuando el importe de esos conceptos sea superior a este, ya que el Salario Mínimo Garantizado se ha establecido precisamente como una garantía de ingreso mínimo que ya tiene en cuenta la existencia de tales retribuciones superiores al Salario de Convenio del Grupo IV en empresas del sector.

La Comisión Mixta del Convenio aprobará criterios más detallados y ejemplificados de conceptos salariales habituales en las Empresas y su régimen de cómputo o no a los efectos previstos en este artículo.

En caso de desacuerdo en el seno de las empresas sobre los conceptos que deban compensar el Salario Mínimo Garantizado, la Comisión Mixta de este Convenio actuará como órgano previo obligatorio de mediación; en caso de fallar la mediación la Comisión Mixta emitirá su dictamen sobre la controversia como intérprete de lo aquí acordado. En dicha mediación y posible interpretación se deberán aplicar los criterios indicados en este artículo. El plazo máximo de ambos procesos (mediación o interpretación) será

de 45 días desde que tenga entrada la solicitud de cualquiera de las partes con la explicación completa de los conceptos en discusión.

Plus de Coordinación.

El personal designado por la empresa para tal fin integrado en el Grupo 4 que coordine habitualmente y a lo largo de su jornada laboral, las funciones de otras personas trabajadoras integradas en el mismo percibirán el 3 % del salario base del grupo, devengándose por día efectivamente trabajado. Entendiéndose por coordinación, distribuir tareas a otras personas, conduciendo sus respectivas tareas para llevar a cabo una acción común.

Plus de Nocturnidad.

Salvo condiciones más beneficiosas, se establece una compensación del 15 % sobre el salario base, en concepto de nocturnidad para aquellas personas que toda o parte de su jornada de trabajo esté comprendida entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. Este incremento se realizará por hora efectivamente trabajada dentro del horario mencionado.

Para hallar el valor de la hora se dividirá el salario base anual de grupo, entre las horas de jornada anuales establecidas en el artículo 24 del Convenio Colectivo vigente.

Para aquellas empresas que tuvieran establecidas condiciones más beneficiosas, se aplicarán éstas, no siendo ambas acumulables.

Artículo 16. *Pagas ordinarias y extraordinarias.*

Las anteriores retribuciones tienen el carácter de cantidades brutas, y en cómputo anual, incluyen expresamente las pagas extraordinarias de julio y Navidad, así como las de beneficios reguladas en la legislación aplicable, estando expresamente incluida dentro del cómputo señalado cualquier otra paga que por el concepto que fuese, tuvieran concedidas las empresas con anterioridad a la fecha de negociación del presente Convenio.

Las retribuciones que se fijan en la tabla salarial se entenderán sobre jornada completa, y entendido como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, es decir, que la remuneración anual está en función de las horas también anuales de trabajo que resultan de la aplicación del artículo 25 del presente Convenio.

El Salario de cada Grupo está compuesto por la totalidad de los conceptos de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos. No se incluye en el Salario de Grupo los siguientes conceptos: antigüedad y complementos variables que dependan de cantidad y/o calidad del trabajo. En el caso concreto y específico de aquellas personas trabajadoras a las que, como consecuencia del cambio de categorías a grupos profesionales realizado en el Convenio Colectivo 2002-2004, se les estableció un complemento personal en el que se integró la diferencia positiva existente entre el salario que individualmente venían percibiendo y el salario fijado con carácter general en las Tablas salariales para su nuevo grupo profesional de adscripción, para este supuesto concreto, dicho complemento personal no tendrá el carácter de absorbible ni compensable y será revalorizable.

A petición individual de la persona trabajadora y siempre que concorra acuerdo con la empresa, las pagas extraordinarias podrán prorratearse en las 12 mensualidades ordinarias. Esta situación se podrá revertir a solicitud de la persona afectada con un preaviso de 2 meses. Esta forma de cobro se mantendrá como mínimo durante 3 años.

Artículo 17. *Revisión salarial.*

En el mes de enero de 2027, se reunirán las partes al objeto de revisar los incrementos del Índice de Precios al consumo (IPC) del año 2026. Si el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2026 superase el 3 %, se

procederá a incrementar las tablas por la diferencia, hasta un máximo del 1 %. Esta revisión salarial tendrá efecto el 1 de enero de 2027.

Además, sobre las tablas del año 2026 una vez revisadas, se aplicará, también con efecto 1 de enero de 2027, un incremento salarial adicional del 1,2 %.

Artículo 18. *Cláusula aclaratoria.*

Las cantidades entregadas a cuenta del Convenio serán absorbibles y compensables globalmente con el incremento acordado.

Los atrasos devengados serán abonados de una sola vez y como máximo en el último día del mes siguiente al de la publicación en el BOE del convenio.

Artículo 19. *Aumentos por antigüedad.*

El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario Convenio que figura en la Tabla Salarial correspondiente al grupo profesional en el que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración, computándose como tales las licencias con sueldo y situaciones de incapacidad temporal, así como las de excedencias de carácter forzoso para prestación de servicio militar o nombramiento para cargo público o sindical. No se estimará el tiempo de excedencia voluntaria.
- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encontrase encuadrado.
- d) También se estimarán los servicios prestados en las empresas en período de prueba y en régimen eventual, cuando inmediatamente de finalizar dicho carácter pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- e) En todo caso, los que cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquel al que se incorporen, los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma de las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario Convenio.
- f) En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad sin solicitar excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 20. *Permanencia.*

Con el fin de reconocer la antigüedad al servicio de una misma empresa, a todas aquellas personas trabajadoras cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años, percibirán un importe de 800 euros. De igual forma, quienes alcancen una permanencia de cuarenta y cinco años percibirán un importe de 1.500 euros. Dichas cantidades se abonarán una sola vez.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio hubieran abonado cantidades por estos o similares conceptos, quedarán eximidas de su abono a aquellas personas trabajadoras que las hubieran percibido, cualquiera que fuese la cantidad abonada, debiendo hacerlo en las condiciones establecidas en este artículo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 21. *Jubilación.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan incorporar al mismo la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social o en su caso una edad igual o superior a 68 años, tal y como se recoge en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social y la Disposición Adicional Décima del ET, para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Si la persona trabajadora hubiese cumplido la edad exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses aquel deberá facilitar a ésta última un certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social, con la finalidad de comprobar el cumplimiento o no de las condiciones necesarias para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

c) Las partes firmantes del presente convenio colectivo vinculan la presente medida a objetivos coherentes de política de empleo en el ámbito de la distribución mayorista de productos farmacéuticos. Por lo tanto, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, la correspondiente empresa deberá proceder a la contratación de una nueva persona trabajadora con contrato indefinido y a tiempo completo

En cualquier caso, y en materia de jubilación, se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 22. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, habiendo transcurrido por lo menos un año desde su ingreso en la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechos habientes el importe de cuatro mensualidades, iguales cada una de ellas a la última percibida por la persona trabajadora, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 23. *Incapacidad Temporal (IT).*

En caso de baja por incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho la persona trabajadora, hasta el 100 por 100 de las retribuciones sujetas a cotización y hasta una duración máxima de dieciocho meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 24. *Jornada laboral y horarios.*

La jornada laboral, para todas aquellas personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, no podrá exceder de mil setecientas sesenta horas (1.760 horas) anuales en cómputo efectivo de trabajo, tanto para la jornada partida como para la continuada.

Se entenderá por jornada partida aquella en que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Desde las empresas del sector, así como los sindicatos firmantes de este convenio entendemos que la conciliación de la vida laboral y familiar es una prioridad de la mejora en las condiciones laborales, por ello se fomentará la jornada continuada o intensiva para la racionalización de horarios.

En aquellas empresas en las que no fuera posible aplicar la jornada intensiva o teletrabajo en jornada de tarde debido a necesidades de organización y demanda de su actividad, se abonará a partir del mes de enero del año 2026 un «Plus de jornada partida» de 2,5 euros por día efectivamente trabajado de manera presencial en jornada partida, y cuyo descanso en calendario entre jornada de mañana y tarde sea superior a una hora y treinta minutos (1h, 30 min) Al principio de cada año natural las empresas señalarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, el calendario laboral del propio año.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada ordinaria de trabajo finalizará a las catorce treinta horas.

Artículo 24.1. *Registro de la jornada.*

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

3. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa.

4. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:

- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.
- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

5. Las empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo.

7. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

8. En cuanto a las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, dado que el control de la actividad permanece en las primeras, éstas serán las responsables del cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada de sus personas trabajadoras. No obstante, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario empleados en la empresa principal para sus personas trabajadoras. En todo caso será obligación de la empresa contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

Artículo 24.2. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Pactos de Aplicación a los que se refiere el artículo 1 del presente Convenio Colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. En cualquier momento el trabajo a distancia será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos, herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, se regulará en los citados acuerdos la cantidad a abonar en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se

abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

9. Los criterios para la implantación del Teletrabajo deberán ceñirse a la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se adoptarán igualmente las especificaciones en materia de Salud Laboral dadas por la Directiva número 90/270/CEE y en el Real Decreto 488/1997 en cuanto al manejo de Pantallas de Visualización de Datos, o en su caso, por las normas que las reemplacen.

Artículo 24.3. *Derecho a la desconexión digital.*

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas elaborarán, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas procurarán la eliminación de las horas extraordinarias consideradas como habituales, adaptando para ello sus propias estructuras y sistemas de trabajo.

En aquellos casos en que dicha supresión sea dificultosa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al número máximo de las realizables, procurando la sustitución en aquellos supuestos en que sea posible, por los sistemas de contratación contemplados en el artículo 8.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes y dada la naturaleza específica de este sector, se consideran como horas extraordinarias para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aquellas que sean originadas por ausencias imprevistas, manteniendo períodos punta en la producción por situaciones de anormalidad sanitaria, variaciones generalizadas del «stock» por causas no imputables a la propia empresa, y por cambios de turno o adaptación de sistemas de mecanización, así como las realizadas para cubrir los períodos de guardia fuera de jornada normal y servicio de guardias en días festivos.

De la cuantía y características de las horas extraordinarias, la Dirección de la empresa dará cuenta a la Autoridad Laboral conjuntamente con los Representantes de las Personas trabajadoras.

Las empresas podrán acordar con las personas trabajadoras la compensación de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuidos o su compensación económica.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras comprendidas dentro del ámbito personal del presente Convenio tendrán cada año un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, como mínimo 30 días naturales, salvo condición más beneficiosa que ya se viniera aplicando, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. Si la persona trabajadora disfruta de todas sus vacaciones anuales en los meses enero, febrero, marzo, abril, noviembre y diciembre, tendrá derecho a un día hábil adicional.

El período y la fecha de su disfrute se fijarán a primeros de año, de común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras al objeto de que exista un principio de equidad y rotatividad. En caso de desacuerdo, la fijación por parte de la empresa tendrá carácter ejecutivo, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan.

Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón al tiempo trabajado. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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 en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38.3 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 a la persona trabajadora 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.

No obstante, todo lo contemplado en el presente artículo, la regulación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa que pudieran acordarse tendrá prioridad aplicativa respecto del presente convenio sectorial en las materias recogidas en el artículo 84.2 letras a, b, c, d, e, f y g del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 27. *Licencias y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. Licencias:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días 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 será de cuatro días.
- c) Cinco días en los casos de accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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.

Estos días se podrán disfrutar de forma discontinua, siempre y cuando persista el hecho causante.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Un día en los casos de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha del mismo.

h) 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 o sociales

previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por las causas indicadas serán retribuidas hasta las equivalentes a cuatro días al año, debiendo aportar la persona trabajadora acreditación del motivo de ausencia.

j) A partir del 1 de enero de 2025, se crea una bolsa de 20 horas al año para cada persona trabajadora y 25 horas en caso de familias monoparentales y debiendo presentar justificante, para:

- Los casos de asistencia a consulta médica propia.
- El acompañamiento médico de familiares hasta 1.º grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge y pareja de hecho o familiares dependientes.

Las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, quedarán excluidas de esta bolsa de horas, pudiendo ausentarse por el tiempo indispensable.

Las empresas facilitarán cambios de turno y adaptación de la jornada, a petición de la persona trabajadora, si fuera posible.

k) 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.

l) Un día por intervención quirúrgica ambulatoria propia y para acompañamiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad, así como cónyuge o pareja de hecho, cuando no se precise reposo domiciliario. Este día deberá ser coincidente con el día de intervención.

Las licencias se disfrutarán en días laborales, comenzando el primer día laborable de la persona trabajadora, y serán de aplicación salvo condición más beneficiosa que ya se viniera aplicando.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas convivan en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de parejas de hecho.

2. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

En este apartado se está a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de 15 días laborables y hasta que el lactante cumpla 12 meses. Las jornadas parciales estarán a lo que marque la legislación en cuanto a la acumulación de las horas de lactancia.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

5. 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 o 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 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 por el hijo 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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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 el supuesto previsto en el párrafo tercero 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 ser beneficiario.

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

6. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 3, 4 y 5, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y

laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 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.

7. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 28. *Excedencias y suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

a) Las personas trabajadoras con un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que permanezca en la excedencia no será computable a ningún efecto.

La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, quien le dará el trámite reglamentario correspondiente.

La reincorporación deberá igualmente ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitida en este caso con carácter automático.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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 ellas mismas, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser 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 todo lo que no esté contemplado por este artículo se estará a la legislación vigente en cada momento.

c) Permiso por nacimiento. En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo 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 la persona trabajadora 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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de 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 la misma persona trabajadora. 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 la persona trabajadora 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.

3. 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 a que se refieren los apartados 4 y 5 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.

4. 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 trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

Artículo 28.bis. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el artículo 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En los dos últimos casos, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de 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 VI

Régimen disciplinario

Artículo 29. *Régimen disciplinario.*

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

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

3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave para 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.

g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

i) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

j) El incumplimiento reiterado en el mismo mes y tras previo aviso de la obligación diaria de registrar, tanto si es presencial como telemáticamente, la hora de entrada, salida o alguna de las pausas que no se consideren tiempo de trabajo, en los sistemas establecidos de control de presencia por la empresa.

k) Dilatar innecesariamente y sin causa justificada el inicio de la actividad tras registrar la entrada, así como anticipar su desempeño o su cese real antes de la hora establecida de entrada o salida.

4. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) La desobediencia a la Dirección de la empresa o quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de 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.

c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él o ella.

e) Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a ésta.

f) 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.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

j) Las expresiones ofensivas y discriminatorias contras las personas LGTBI+, en particular en el ejercicio de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.

k) La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.

l) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

5. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Faltar más de dos días al trabajo, sin la debida autorización o causa justificada en un año.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, 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 esta.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

i) Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un

perjuicio grave para el subordinado. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

l) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, siempre que repercuta negativamente en este. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

n) 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.

ñ) El acoso sexual o por razón de sexo, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

6. 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.

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

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) 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.

8. Prescripción: La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las 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 VII

Disposiciones varias

Artículo 30. *Prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a todas las personas trabajadoras, obligatoriamente, de dos prendas de trabajo al año, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades y que el uso viene aconsejando, siendo su selección potestativa de la empresa.

Además de lo anteriormente expuesto, el personal de los servicios de mantenimiento y reparto, exclusivamente, serán provistos de calzado adecuado a las específicas características del trabajo que desarrollan, en cantidad de un par al año, o reponiendo las deterioradas.

El uso de estas prendas y calzado será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 31. *Representación de las personas trabajadoras.*

En cuanto a los sistemas de representación, número, modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de las personas

trabajadoras en la empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

El Comité de empresa o delegado/a/s de personal deberá 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, siempre y cuando existan en la empresa los medios o criterios.

El Comité de empresa o delegado/a/s de personal, conocerán los contratos de trabajo escritos de las distintas modalidades de contratación, cuando se produzcan, excepto de los referidos a la contratación de relaciones laborales especiales de los que sólo se notificará.

El número de horas mensuales retribuidas que la legislación atribuye a los representantes legales de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones como tales podrán acumularse en uno o varios de ellos, siempre que sean cedidas voluntariamente por las otras personas delegadas y/o miembros de Comités de Empresa comunicándolo a la empresa en un plazo mínimo de una semana. Dicha acumulación será de manera mensual.

Artículo 32. *Tablón de anuncios y tablón digital.*

En los centros de trabajo de las empresas incluidas en este Convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los representantes del personal con fines informativos propios de las personas trabajadoras. Se situará fuera de la vista del público, en lugar visible.

Además, en aquellas empresas que dispongan de intranet corporativa, se habilitará un espacio para las publicaciones del comité de empresa o delegados de personal (tablón digital). Las publicaciones en el tablón virtual estarán amparadas en la misma medida que el tablón físico al derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la información.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 33. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan establecer criterios sobre la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Artículo 33.1. *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar,

con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación vigente.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una guía de recomendaciones en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas, cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 33.2. *Concepto de los planes de igualdad.*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 33.3. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad será obtener datos desgregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello se levantará acta conjunta con la representación sindical.

Sin perjuicio del contenido mínimo establecido en la legislación vigente, El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas. Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 33.4. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido en la legislación vigente, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de personas trabajadoras y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, para lo que se consensuarán medidas preventivas, formativas de sensibilización, tutela, estableciendo protocolos para dicho fin.

Artículo 33.5. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión mixta.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Las Empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación de registrar los planes de igualdad negociados.

Artículo 34. Inviolabilidad de la persona trabajadora.

La persona trabajadora tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de las demás personas trabajadoras de la empresa dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad de la persona trabajadora y se contará con la asistencia de un representante legal de las personas trabajadoras o, en su ausencia del centro de trabajo, de otra persona trabajadora de la empresa, siempre que ello fuera posible.

CAPÍTULO IX

Artículo 35. Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI. Protocolo.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación de que las empresas de más

de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En dicho artículo se explica la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

En cumplimiento el RD 1026/2024 de 8 de octubre, las medidas planificadas mínimas negociadas en este convenio que adoptarán y podrán ampliar y adaptar a sus características y particularidades, cada una de las empresas afectadas por el mismo, en los términos y condiciones que estimen conveniente, serán:

Primero. Acceso al empleo, clasificación, y promoción profesional.

Para la selección de personal se utilizarán curriculums que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los méritos y competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo. Los procesos de selección evitaren cualquier pregunta o sesgo que pueda atentar contra la intimidad o los derechos de las personas LGTBI, garantizando la igualdad de oportunidades.

Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, sean causa de exclusión en el acceso y en la promoción del empleo.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de elección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos. En los casos en que los procesos de selección de personal y/o promoción profesional sean realizados por empresas externas, las empresas afectas al presente convenio colectivo velarán por que dichas entidades y los equipos que lo desarrollen incorporen una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI. Los criterios de ascenso y promoción deben ser objetivos y neutros, de forma que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

Segundo. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades, reconocimiento de derechos y la no discriminación LGTBI.

Se realizará una formación específica a aquellas personas que ocupen puestos de responsabilidad en la dirección, mandos intermedios y recursos humanos, con el fin de proporcionar la información necesaria para actuar garantizando la igualdad de trato y no discriminación.

Como medida de prevención y sensibilización se incluirán en los manuales de bienvenida, código ético, compromiso social de la empresa y cualquier otro documento, el compromiso de la empresa con los derechos LGTBI.

Todos los materiales de formación serán revisados para verificar que son inclusivos tanto en el lenguaje, como en el contenido e imágenes y evitan sesgos que puedan discriminar al colectivo LGTBI.

Tercero. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa se comprometerá a manifestar el compromiso por mantener entornos laborales positivos donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras, facilitando el desarrollo profesional, el respeto a la identidad o forma de expresión de género, evitando el acoso por LGTBIFOBIA y actuando con contundencia si este se produce.

Baños y vestuarios La empresa deberá disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios para salvaguardar la intimidad de todas las personas trabajadoras que así lo deseen.

Ropa de trabajo. Los uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

Cuarto. Permisos y beneficios sociales.

Las empresas garantizarán el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el presente convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

A fin de atender a la realidad de las familias diversas, podrán acogerse a este derecho quienes se encuentren a cargo de un menor con independencia de su situación familiar y en situaciones de adopción, guarda legal y cualesquiera otras.

Quinto. Salario.

En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de género, sexo, orientación e identidad sexual, debiendo velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato.

Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

1. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este

procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La obligación de respetar el presente protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación.

2. Procedimiento preliminar.

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada.

El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

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

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que puede emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa. Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la comisión. En ese plazo, la comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será urgente y confidencial protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo se levantará un acta en el que incluirá:

El acuerdo entre las partes, fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determine, o, sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el inicio del procedimiento formal.

En todo caso se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

3. Procedimiento expediente informativo.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada (o persona autorizada) formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la comisión. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afecta de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones teniendo en cuenta las siguientes pautas:

Valorar la adopción de medidas cautelares, en función de la gravedad de los hechos, siendo la principal la separación de las partes durante el desarrollo de la investigación o cualquier otra que se considere oportuna.

Obtener toda la información necesaria para el esclarecimiento de los hechos.

Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación. Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas. El informe contendrá la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas. En particular se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

Si se constata la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador ante la situación probada de acoso, solicitando la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando medidas de protección a la víctima. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, sin que pueda suponer un detrimento de sus condiciones laborales vigentes en ese momento.

Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias tales como:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la resolución del expediente. En los casos de especial complejidad, las partes podrán acordar una prórroga del plazo de resolución por un máximo de 15 días más.

4. Tipificación.

Se considerarán faltas leves:

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Se consideran faltas graves y muy graves:

La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contras las personas LGTBI+, en particular el ejercicio de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.

La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.

Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

5. Circunstancias agravantes.

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

Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.

Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.

Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.

Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.

Que se trate de un acoso descendente.

Que sea por orden.

Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

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

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Anexo I: Modelo de denuncia.

Anexo II: Modelo de consentimiento.

CAPÍTULO X

Artículo 36. *Comisión Negociadora.*

Se manifiesta que, en la negociación del presente Convenio, la Representación Patronal ha estado formada por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Farmacéuticos (FEDIFAR), por la Representación de las Personas trabajadoras, la Federación de CCOO de

Industria, la Federación Estatal de Empleadas y Empleados Públicos de UGT (UGT Servicios Públicos), y la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (FS-USO).

Artículo 37. *Comisión Mixta.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Composición: La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres representantes de las personas trabajadoras y por tres representantes de los empresarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación, CC.OO. de Industria, UGT Servicios Públicos. FS-USO y FEDIFAR.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de siete días.

Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Entender de la inaplicación prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las circunstancias legales allí contenidas en el plazo previsto en el mismo.

El procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores será el siguiente:

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, 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 vigentes en cada momento en su ámbito funcional o territorial, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

6. Activar los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales vigentes en cada momento en su ámbito funcional o territorial, en caso de que las partes no acudan a la comisión o ésta no alcance un acuerdo con relación al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan como procedimiento para resolver las discrepancias que pudieran producirse, el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) vigente. En el caso de procedimiento arbitral, éste será voluntario.

Artículo 38. *Conflictos Colectivos.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente título tendrán también el carácter de Conflictos Colectivos aquellos que, no obstante promoverse por una persona trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.

2. Los procedimientos voluntarios para la solución de los Conflictos Colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Mixta.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Mixta.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que apruebe la Comisión Mixta.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación.

Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Mixta y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un Conflicto Colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Mixta y a la autoridad laboral competente.

La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo 37.3 de este acuerdo.

Artículo 39. *Corrección del absentismo.*

El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de las personas trabajadoras. La reducción del absentismo injustificado en el ámbito de cada empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras. Para ello, se han de evitar, entre otros, trastornos en los turnos, incrementos en volumen y ritmos de trabajo, y en horas o jornadas extras.

A tal fin, se establece una comisión que debe:

Identificar las causas del absentismo, analizando la situación, así como su evolución en el ámbito correspondiente (empresa, área funcional, perfiles y causas).

Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.

Difundir la información sobre la situación existente y las medidas acordadas.

1. En la primera baja por incapacidad temporal del año, debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones a las que obligatoriamente tuviera derecho la persona trabajadora hasta el 100 por 100 de la retribución sujeta a cotización y desde el primer día.

2. A partir de ésta, segunda baja y consecutivas, la empresa no abonará cantidad alguna en los tres primeros días aun con justificante médico. A partir del cuarto día y siguientes la empresa complementará hasta el 100 por 100 y hasta un máximo de 18 meses las prestaciones sujetas a cotización a las que obligatoriamente tuviera derecho la persona trabajadora.

Artículo 40. *Paz social.*

Durante la vigencia del Convenio, la representación social y empresarial se comprometen expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

Artículo 41. *Prevención de Riesgos Laborales, y Protección de la Maternidad.*

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 y en

las empresas 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.

En cuantas materias afecten a la prevención y 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 normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Artículo 42. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*

Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a las personas trabajadoras a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas Disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes a las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las actualizaciones del mismo que estén en vigor.

Artículo 43. *Formación continua.*

Los firmantes del presente Convenio se adhieren y/o adaptan a lo contenido en el RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ley 3/2022, de 31 de marzo, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Por lo tanto, habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las empresas y personas trabajadoras del Sector, así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la formación en este Sector de la distribución mayorista de especialidades y productos farmacéuticos.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad de la distribución mayorista de especialidades y productos farmacéuticos, acumulables por un período 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 comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprender 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.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio, en el seno de la Comisión Mixta, articularán los mecanismos precisos para que se produzca la intervención de la misma en aquellas empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras.

Disposición transitoria única.

Todas aquellas normas o disposiciones reguladas, recogidas o referidas expresamente en alguna disposición legal concreta y que estén recogidas en el texto del Convenio Colectivo, tendrán la misma vigencia temporal que la que sea aplicable a la propia

disposición legal, quedando, derogada o modificada en el momento en que se produzca la derogación o modificación de esta.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la comisión negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

Disposición derogatoria.

El presente convenio anula y sustituye totalmente al anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 229, del 23 de septiembre de 2022.

ANEXO I

Modelo de denuncia

DENUNCIA POR ACOSO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL:

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

PERSONA AFECTADA:

PERSONA DENUNCIADA:

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

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

SOLICITUD:

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

En _____, a ____ de _____ de 202_.

Fdo.:

ANEXO II

Modelo de consentimiento

La persona _____ da su consentimiento a _____, para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.