

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18276 *Resolución de 4 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Contenur, SL, Servicios de mantenimiento.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Contenur, SL (servicios de mantenimiento) (código de Convenio n.º 90104921012025), que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (SP UGT) y por la Federación sectorial de Habitat de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores afectados, que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 31 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 citado convenio colectivo, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 4 de septiembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO CONTENUR, SL, 2025-2026

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

Artículo 2. Eficacia y alcance normativo y obligacional.

Artículo 3. Normas aplicables. Concurrencia de convenios.

Artículo 4. Ámbitos del convenio colectivo.

4.1 Ámbito funcional.

4.2 Ámbito personal.

4.3 Ámbito territorial.

4.4 Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia y revisión del convenio colectivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Comisión paritaria de aplicación y seguimiento.

Artículo 8. Solución extrajudicial de conflictos.

- Capítulo II. Condiciones generales de ingreso.
- Artículo 9. Remisión a convenio sectorial.
- Artículo 10. Normas de transitoriedad.
- Capítulo III. Clasificación profesional.
- Artículo 11. Sistema general.
- Artículo 12. Adecuación de la actual clasificación a la prevista en el convenio colectivo.
- Artículo 13. Equiparación de los antiguos niveles al nuevo sistema de clasificación profesional.
- Capítulo IV. Salarios.
- Artículo 14. Sistema salarial del convenio.
- Artículo 15. Salarios base de contratación.
- Artículo 16. Complementos salariales personales.
- 16.1 Antigüedad.
- 16.2 Plus Convenio.
- 16.3 Plus Experiencia Profesional.
- Artículo 17. Complementos de puesto de trabajo: plus de penosidad.
- Artículo 18. Complementos salariales de vencimiento superior al mes: pagas extraordinarias.
- Artículo 19. Incrementos salariales.
- 19.1 Incremento salarial 2025.
- 19.2 Incremento salarial 2026.
- Artículo 20. Conversión de los actuales conceptos salariales a la nueva estructura salarial.
- Artículo 21. Percepciones extrasalariales.
- Artículo 22. Desplazamientos y dietas.
- Capítulo V. Jornada laboral.
- Artículo 23. Jornada de trabajo.
- Artículo 24. Bolsa de horas flexibles.
- Artículo 25. Trabajos en festivos.
- Artículo 26. La bolsa individual de tiempo disponible.
- Artículo 27. Calendario laboral.
- Artículo 28. Vacaciones.
- Artículo 29. Trabajo a distancia y teletrabajo.
- Capítulo VI. Licencias, excedencias, suspensiones de contrato, reducciones y adaptaciones de jornada.
- Artículo 30. Licencias retribuidas.
- Artículo 31. Asistencia a consultorio médico del trabajador/a.
- Artículo 32. Licencias no retribuidas.
- Artículo 33. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.
- Artículo 34. Reducción de Jornada por motivos familiares y víctimas de violencia de género.
- Artículo 35. Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.
- Artículo 36. Permiso parental.

Artículo 37. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.

Artículo 38. Excedencias.

Capítulo VII. Subrogación de personal.

Artículo 39. Estabilidad en el empleo. Subrogación del personal.

Capítulo VIII. Régimen asistencial.

Artículo 40. Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Artículo 41. Complemento en caso de accidente no laboral o enfermedad común.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

Artículo 43. Seguro de accidentes.

Capítulo IX. Igualdad de trato y de oportunidades.

Artículo 44. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 45. Igualdad de las personas LGTBI.

Artículo 46. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.

Artículo 47. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 48. Condiciones de Trabajo en situaciones de temperaturas máximas.

Disposición final única.

Disposición transitoria primera.

Disposición transitoria segunda.

Anexo 1. Tabla salarial 2025.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo ha sido negociado y acordado de un lado por la Dirección de la empresa Contenur, SL, y por otro, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) por su Federación de Servicios Públicos (SP UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) por su Federación sectorial de Hábitat.

Las organizaciones sindicales representan a la mayoría absoluta de la representación unitaria en la empresa, que ha participado en la comisión negociadora como vocales designados/as por las organizaciones sindicales.

Artículo 2. *Eficacia y alcance normativo y obligacional.*

Dado que por las partes se cumplen los criterios legales y el principio de correspondencia establecido jurisprudencialmente para la negociación de este convenio en sus ámbitos, el presente convenio gozará de eficacia general en los términos previstos en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Normas aplicables. Concurrencia de convenios.*

Las actividades que este convenio colectivo regula dentro de Contenur, SL se enmarcan dentro de las previstas en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza

y conservación de alcantarillado (en adelante, convenio de saneamiento público), (BOE 25 de octubre de 2024).

Dado que el Convenio Colectivo del Sector del Saneamiento Público es un convenio colectivo general de sector, contiene una regulación genérica de las condiciones de trabajo a aplicar y no desarrolla las materias concretas de carácter obligacional, tales como la retribución, la jornada anual, entra otras. De ahí que, según establece en su artículo 3.2, se deja en manos de los convenios o acuerdos de ámbito inferior el desarrollo de las materias de ámbito obligacional que este convenio de empresa regula.

En materia de concurrencia y distribución de materias se respeta por este convenio colectivo lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del convenio estatal sectorial de referencia.

En todo lo no recogido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Vía, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024).

Artículo 4. *Ámbitos del convenio colectivo.*

4.1 *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula los centros de trabajo y personas trabajadoras de Contenur, SL, de cualquiera de los servicios de limpieza pública viaria, playas, aguas litorales, aguas interiores, ríos y cauces fluviales, limpieza de zonas terrestres de los puertos y aeropuertos, riegos, recogida ya sea selectiva –envases, vidrio, papel, cartón, biorresiduo o cualquier otra fracción, etcétera–, o no, limpieza y conservación de alcantarillado, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos sólidos urbanos de todo tipo, naturaleza y clase y/o asimilables y/o sus subproductos, incluidos los residuos hospitalarios, limpieza y mantenimiento de los sistemas de contenerización de los mismos y las actividades propias de puntos limpios, vertederos, incluyendo su sellado y mantenimiento posterior y las que se efectúan para la eliminación, por cualquier método, de dichos residuos y/o subproductos, así como su recepción, transformación y/o valorización, en todas y cada una de las actividades del ciclo integral de la misma, así como de los subproductos, siempre que guarden relación directa con las empresas contratistas de los servicios adjudicados por las administraciones públicas y/o entidades que actúen como poder adjudicador, y actividades complementarias y afines al saneamiento público dependientes.

Igualmente será aplicable a la actividad de mantenimiento, conservación y renovación de los parques infantiles.

4.2 *Ámbito personal.*

Se incluye en este ámbito el personal con relación laboral de cuenta ajena ordinaria que realiza actividades incluidas en el ámbito funcional de este convenio, como consecuencia de conciertos de colaboración u otras modalidades con las administraciones públicas o empresas.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Asimismo, están excluidos del ámbito de este convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la citada ley y el personal que presta sus servicios en las instalaciones centrales de la calle Torneros, 3, de Getafe donde se desarrolla la actividad industrial de la compañía de fabricación de papeleras y contenedores.

4.3 Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los centros de trabajo actuales o futuros que Contenur, SL, pueda tener en el territorio del Estado español dedicados a la actividad relacionada en su ámbito funcional.

4.4 Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5. *Denuncia y revisión del convenio colectivo.*

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo, así como la aplicación subsidiaria del convenio general del sector del saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Las partes podrán constituir la nueva mesa de negociación para su renovación en el mes anterior al fin de su vigencia inicial o como máximo en el primer mes.

La parte que fije fecha de constitución de mesa negociadora deberá presentar para dicha reunión propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutua y recíprocamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

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 treinta días desde la ejecutividad de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el contenido del convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas, produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del convenio.

Si en el plazo de dos meses desde la reunión de la comisión negociadora, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo 8 del presente convenio colectivo.

Artículo 7. *Comisión paritaria de aplicación y seguimiento.*

Se constituye una Comisión paritaria de Seguimiento para la vigilancia del cumplimiento del presente acuerdo y posibles discrepancias que sobre el mismo pudieran surgir.

La comisión estará constituida por tres (3) representantes de la parte social, siendo nombrados/as por las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo y tres (3) representantes de la compañía.

La comisión paritaria a que se refiere este artículo tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la comisión mixta será indistintamente cualquiera de los siguientes:

- Contenur. Calle Torneros, 3 (28906) Getafe, Madrid.
- UGT-Servicios Públicos. Avenida de América, 25 (28002) Madrid.
- CCOO del Hábitat. Calle Albasanz, 3 (28037) Madrid.

Dicha comisión de reunirá a solicitud de cualquiera de las partes a la mayor brevedad según la urgencia del tema a tratar.

La comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan, con excepción de las discrepancias durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo sobre las que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado.

Artículo 8. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en los conflictos colectivos y en el seno de la comisión mixta, se solventarán, de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal que puedan ser de aplicación y con los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos recogidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (BOE 23 de diciembre de 2020). En el caso del arbitraje su sometimiento será expresamente voluntario.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 9. *Remisión a convenio sectorial.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 16 a 19 del Convenio Colectivo Estatal de Saneamiento Público vigente (en este caso, el publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024).

Artículo 10. *Normas de transitoriedad.*

Si a la entrada en vigor del presente convenio colectivo estuvieran vigentes periodos de prueba o contratos suscritos al amparo del Convenio General de la Industria Química,

mantendrán durante su vigencia la normativa que le fuese de aplicación en el momento que se suscribieron.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 11. *Sistema general.*

Dada su condición de materia reservada, la clasificación profesional, definición de criterios de encuadramiento, grupos profesionales y denominación de los puestos de trabajo será la prevista en el apartado siguiente.

Artículo 12. *Adecuación de la actual clasificación a la prevista en el convenio colectivo.*

Atendiendo a la clasificación profesional de aplicación actual, la equivalencia de los actuales niveles profesionales del Convenio General de la Industria Química y la de este convenio, será conforme a lo expuesto a continuación.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional A. Grupo de Técnicos/as.

A.1.1 Director/a de Servicios. En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.1.2 Gerente de Zona. En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento. Sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.

A.1.3 Jefe/a de Servicio. En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento. Sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.

A.2 Técnico/a Administrativo/a (titulado/a grado medio). En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.3 Técnico/a Administrativo/a (técnico/a ayudante). En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.

Grupo profesional B. Mandos Intermedios.

B.1 Encargado/a. A las órdenes de Jefe/a de Servicio, tiene a su cargo al personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos. Entre sus atribuciones, se incluirá el manejo de ordenador a nivel de usuario (rutas, órdenes de trabajo, partes de trabajo, control herramental y de vehículos, etc.).

B.2 Capataz/Jefe/a de Equipo. A las órdenes de un encargado/a tiene a su cargo el mando sobre el personal operario asignado, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá

conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

Grupo profesional C. Grupo de Administrativos/as.

C.1 Jefe/a Administrativo/a de Primera. Personal que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

C.2 Jefe/a Administrativo/a de Segunda. Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C.3 Oficial de 1.^a Administrativo/a. Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C.4 Oficial de 2.^a Administrativo/a. Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de Primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Grupo profesional D. Grupo de Operarios/as.

D.1.1 Conductor/a. En posesión y utilización del carné C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, de más de 3.500 kg. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Asimismo, realizará las funciones de peón especializado/peón, siempre y cuando las tareas de conductor en el servicio, no requieran conducir continuamente durante la jornada de trabajo.

D.1.2 Operario/a Conductor/a. En posesión y utilización del carné B, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, de menos de 3.500 kg. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Asimismo, realizará también las funciones de peón especializado/peón.

D.3 Peón especializado. El/La dedicado/a a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, manejando para ello herramientas mecánicas (tales como radial, soldadura, manejo de grúa,...) que le permita ejecutar labores de reparación, mantenimiento, reposición y limpieza de contenedores, papeleras, juegos infantiles, sanecanes, aseos, etc.

D.4 Peón/peona. Encargado/a de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica, que requiera el uso de herramientas manuales o mecánicas sencillas (tales como, sopladoras, desbrozadoras, taladros o atornilladores eléctricos, hidrolimpiadoras,...), que le permita ejecutar labores de reparación, mantenimiento, reposición y limpieza de contenedores, papeleras, juegos infantiles, sanecanes, aseos, etc.

Artículo 13. *Equiparación de los antiguos niveles al nuevo sistema de clasificación profesional.*

A continuación, se muestra una tabla con la equiparación de los antiguos niveles profesionales al nuevo sistema de clasificación profesional acordado, sin que ello comporte la asignación de funciones distintas a las que se venían desarrollando ni de superior ni de inferior categoría.

En cualquier caso, cuando se realicen trabajos correspondientes a un Grupo Profesional superior se percibirá la retribución correspondiente a este último.

	Nuevo	Anterior
Director/a de Servicios.	A.1.1	Nivel 8
Gerente de Zona.	A.1.2	Nivel 7
Jefe/a de Servicio.	A.1.3	Nivel 6
Técnico/a Administrativo/a (titulado grado medio).	A.2	Nivel 5
Técnico/a Administrativo/a (técnico ayudante).	A.3	Nivel 4
Encargado/a.	B.1	Nivel 5
Capataz/Jefe/a de Equipo.	B.2	Nivel 4
Jefe/a Administrativo/a de Primera.	C.1	Nivel 6
Jefe/a Administrativo/a de Segunda.	C.2	Nivel 5
Oficial de 1.ª Administrativo/a.	C.3	Nivel 4
Oficial de 2.ª Administrativo/a.	C.4	Nivel 3
Conductor/a.	D.1.1	Nivel 4
Operario/a Conductor/a.	D.1.2	Nivel 3
Peón especializado/a.	D.3	Nivel 2
Peón/peona.	D.4	Nivel 1

CAPÍTULO IV

Salarios

Artículo 14. *Sistema salarial del convenio.*

14.1 Régimen general. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las plantillas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el personal en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de sexo, debiéndose velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato, el principio de transparencia retributiva y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia retributiva. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario establecido en Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres vincula a Contenur, SL, independientemente del número de personas trabajadoras.

A) Percepciones salariales.

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

A.1 Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

A.2 Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a su personal.

A.3 De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

A.4 Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

B) Percepciones no salariales.

B.1 Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

B.2 Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.

B.3 Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

B.4 Los pactados en los convenios colectivos con carácter extrasalarial.

14.2 Garantía individual de salario. Las personas trabajadoras empleadas en Contenur, SL, y a las que resulte de aplicación el presente convenio, tendrán derecho a la percepción de lo previsto en las tablas salariales anexas con las actualizaciones previstas, más las cuantías que les correspondan por plus de experiencia profesional o plus convenio.

Artículo 15. *Salarios base.*

Se entiende por Salario Base el correspondiente a la persona trabajadora en función a su pertenencia a uno de los Grupo Profesionales y categorías descritas en el presente convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

Para el año 2025 los importes de los diferentes conceptos salariales generales son los que figuran en el anexo I.

Artículo 16. *Complementos salariales personales.*

16.1 Antigüedad.

Las personas trabajadoras de Contenur, SL, incluidas en el presente convenio colectivo tendrán derecho a percibir en concepto de complemento salarial de antigüedad

dos trienios y cinco quinquenios, abonándose, con independencia del modelo que se aplique, las siguientes cantidades:

	Euros/año
Trienio.	78,43
Quinquenio.	156,86

El plus de antigüedad para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio permanecerá congelado en su base de cálculo actual aplicándose a todas las personas trabajadoras bajo el ámbito del convenio, siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios que aquí se establecen.

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

El complemento de antigüedad comenzará a cobrarse desde enero del año en que se cumpla el trienio o quinquenio si la fecha de cumplimiento efectivo fuese anterior al 30 de junio y desde el 1 de julio si la fecha de efectivo cumplimiento fuese posterior a esa fecha y anterior al 31 de diciembre.

El complemento de antigüedad se abonará en las mensualidades y en las tres pagas extraordinarias de Navidad, julio y abril.

16.2 Plus Convenio.

De manera general, se establece que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que sean contratadas a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, en las nuevas adjudicaciones devengarán un plus convenio consistente en 2 euros/día. Esta cantidad económica se abonará adicionalmente al salario total bruto anual previsto en las tablas salariales con sus correspondientes actualizaciones.

Dicha cuantía será remunerada mensualmente desde el mes de enero del año en el que la persona trabajadora cumpla tres años, es decir, si es contratada a lo largo del año 2025, se empezara a percibir en enero del año 2028. Se abonará por día natural del año en las pagas ordinarias (incluyendo la correspondiente a vacaciones).

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones de la persona trabajadora con el mismo incremento porcentual que el establecido para el resto de los conceptos de la tabla salarial.

Si posteriormente a percibir el Plus de Convenio, por cambio de contrata le correspondiera a la persona trabajadora el plus de experiencia profesional percibirá éste y se compensará o absorberá el plus convenio. Si el plus convenio fuese superior se percibirá la diferencia positiva como plus convenio.

16.3 Plus Experiencia Profesional.

Las personas trabajadoras de alta en el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo, a título personal y como reconocimiento de la experiencia profesional consolidada, incorporarán a este concepto las cantidades que, en cómputo anual, excedan del salario base fijado en este convenio más el plus de penosidad pagas extras y la paga de San Martín de Porres.

Dicho plus, se genera como consecuencia de la transformación de las tablas salariales del convenio general de químicas al convenio actual. Esta cantidad económica se abonará adicionalmente al salario total bruto anual previsto en las tablas salariales con sus correspondientes actualizaciones.

Las personas trabajadoras que se incorporen a las actuales adjudicaciones después de la entrada en vigor de este convenio percibirán como plus de experiencia en la cuantía existente en cada contrata siempre y cuando las condiciones del puesto de trabajo efectivamente desempeñado impliquen una homogeneidad de funciones y tareas respecto de las personas trabajadoras ya contratadas. Es decir, que para que las

personas trabajadoras de nuevo ingreso perciban el Plus de Experiencia Profesional al que se hace referencia, es requisito imprescindible que se produzca su plena integración en el Grupo Profesional al que pertenezcan.

Se le abonará el menor del plus experiencia profesional que se esté abonando para la misma o similar función, o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional en la concreta adjudicación a la que se incorporen.

El valor de dicho Plus de experiencia profesional para estas nuevas contrataciones se ha fijado en la disposición final única de este convenio.

Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal, distinta a estos dos conceptos (Salario base y Plus Experiencia) y a los pluses de antigüedad, nocturnidad y plus de penosidad, constituirá el complemento personal de la persona trabajadora.

Este plus se abonará en las 12 mensualidades del año y se revalorizará con el mismo incremento porcentual que el establecido para el resto de conceptos de la tabla salarial.

Artículo 17. *Complementos de puesto de trabajo: plus de penosidad.*

17.1 Trabajos excepcionalmente penosos.

Las partes reconocen expresamente la penosidad del trabajo, por lo que se abonará en concepto de complemento de puesto de trabajo un plus en la cuantía del 20 % del salario base establecido en este convenio.

Este plus se abonará por día efectivo de trabajo, siendo globalmente considerado a efectos del cálculo del total devengado, por lo que también se hará efectivo en periodos tales como vacaciones, permisos retribuidos, accidentes laborales, nacimiento de hijo/a.

Las partes acuerdan que, en el supuesto de que desaparezcan las circunstancias que dan lugar al percibo del Plus penoso, las personas trabajadoras que lo hubiesen venido percibiendo, tendrán derecho a seguir percibiendo la cantidad económica del referido plus, revertiendo la misma, al concepto salarial denominado Salario base como condición más beneficiosa.

17.2 Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintiuna horas (21,00) y las seis horas (6,00), salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada por día, para el año 2025 de 14,58 euros y para el año 2026 de 15,31 euros.

A partir del año 2027, este plus se revalorizará con el mismo incremento porcentual que el establecido para el resto de los conceptos de la tabla salarial.

Si sólo se desarrollara una parte de la jornada se devengará el complemento en proporción a las horas nocturnas trabajadas.

Artículo 18. *Complementos salariales de vencimiento superior al mes: pagas extraordinarias.*

La Empresa abonará a todo su personal cuatro pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, paga de abril, paga de Navidad y paga San Martín de Porres (SMP).

Cuantía: Para las pagas de verano, abril y Navidad, será la fijada para cada categoría en las tablas salariales, más la antigüedad.

La cuantía de la paga de San Martín de Porres se fija en 500 euros brutos para el año 2025 y en 1.000 euros para el año 2026.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva con fecha límite el día 15 de julio, la de Navidad se hará efectiva con fecha límite el día 15 de diciembre, la de abril con fecha límite el 15 de abril y la de San Martín de Porres junto a la nómina de octubre.

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se devengarán semestralmente y las pagas de abril y San Martín de Porres, serán de devengo anual, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las partes proporcionales correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

Paga de Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año de pago.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año de pago.

Paga de abril: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año de pago, anticipándose la misma en el mes de abril, salvo para las nuevas incorporaciones posteriores al 31 de marzo que se pagará junto con la nómina de diciembre de ese mismo año.

Paga de San Martín de Porres: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año de pago, anticipándose la misma en el mes de octubre, salvo para las nuevas incorporaciones posteriores al 30 de septiembre que se pagará junto con la nómina de diciembre de ese mismo año.

Artículo 19. *Incrementos salariales.*

19.1 Incremento salarial 2025.

Se mantiene el nivel retributivo de todas las personas en alta a la fecha de entrada en vigor de este convenio, incrementado a partir del 1 de enero de 2025 en el importe pactado en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Una vez aplicada la actualización salarial para 2025 del Convenio General de la Industria Química, la estructura salarial se adaptará a lo previsto en este convenio colectivo.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2025 una variación superior al 3 %, se efectuará una revisión salarial a todos los conceptos económicos del presente convenio a excepción de la antigüedad tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (3 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1 %.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2026, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

19.2 Incremento salarial 2026.

Con efectos de 1 de enero de 2026, una vez en su caso actualizados los salarios de 2025, se aplicará sobre todos los conceptos económicos (incluidas tres pagas extraordinarias) y plus de experiencia profesional consolidada un incremento del 3 %.

De la cuantía total que resulte del referido incremento, la cantidad de 500 euros brutos se aplicarán sobre la paga de SMP, de manera que esta ascenderá a 1.000 euros brutos. El exceso de dicha cantidad de 500 euros adicionales, si lo hubiera, se repartirá sobre el resto de los conceptos salariales (excepto antigüedad y nocturnidad).

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2026 una variación superior al 3 %, se efectuará una revisión salarial a todos los conceptos económicos del presente convenio a excepción de la antigüedad tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (3 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 2 %.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2027, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Artículo 20. Conversión de los actuales conceptos salariales a la nueva estructura salarial.

En el mes siguiente a la publicación del convenio, se adecuará la nómina individual de la persona trabajadora a la nueva estructura salarial del mismo, atendiendo a la siguiente operativa:

- El nuevo salario base sustituye al salario base garantizado actual.
- Se mantendrá en sus mismos términos los importes percibidos en concepto de antigüedad que seguirá devengándose conforme a lo establecido en el convenio colectivo.
- El plus de penosidad.
- Las pagas extraordinarias en número de tres como hasta la fecha, como el mismo periodo de devengo, que serán abonadas en su fecha incluyendo los conceptos salario base, antigüedad.
- Paga de San Martín de Porres, que se abonará junto con la nómina de octubre.
- El plus de experiencia profesional consolidado, que se abonará en las doce mensualidades, será el resultado de la diferencia en cómputo anual entre la suma del actual salario mínimo garantizado (actualizado a valores 2025), la antigüedad y el plus convenio, restando al mismo el nuevo salario base, la antigüedad y el plus de penosidad.
- El plus de convenio cuando corresponda.

Artículo 21. Percepciones extrasalariales.

Se consideran percepciones extrasalariales aquellos conceptos de carácter indemnizatorio de gastos originados al personal por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo u otros de similar naturaleza, debiendo estarse a la regulación que, en su caso, se recoja en el convenio sectorial.

Artículo 22. Desplazamientos y dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta por los importes que se indican en la siguiente tabla para cada año de vigencia del convenio en función de si realizan una comida fuera y pernoctan en su domicilio; si realizan las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, o si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctan fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Año 2025	Euros/día
Realizando una comida fuera.	26,52
Realizando dos comidas fuera.	52,95
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio.	158,31
Kilometraje por utilización de vehículo propio.	0,481

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan a la persona trabajadora hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de lo indicado en la anterior tabla.

A las cuantías de dietas y kilometraje les será de aplicación la revisión salarial que pueda proceder en base a lo previsto en el presente convenio colectivo.

Estas cantidades no se aplicarán en el supuesto de que, por acuerdo expreso o tácito, exista en la empresa un sistema de compensación de los gastos de viaje y desplazamiento efectivamente satisfechos por las personas trabajadoras, previa justificación de estos.

CAPÍTULO V

Jornada laboral

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

23.1 Jornada máxima.

La jornada de trabajo del personal a jornada completa será de 1.744 horas anuales para los años 2025 y 2026.

23.2 Horas extraordinarias.

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada en el apartado anterior.

El valor de la hora extraordinaria es el siguiente:

- Grupo 1: 17,32 euros brutos/hora extra.
- Grupo 2: 18,41 euros brutos/hora extra.
- Grupo 3: 19,80 euros brutos/hora extra.
- Grupo 4: 21,82 euros brutos/hora extra.
- Grupo 5: 22,53 euros brutos/hora extra.

Artículo 24. *Bolsas de horas flexibles.*

24.1 Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del convenio que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, excepto en el supuesto previsto en el artículo 44 siguiente, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados.

Para la aplicación de estas horas flexibles se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de las personas trabajadoras, así como a los directamente afectados, con 5 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas en base a lo dispuesto en el presente apartado, será la siguiente:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.
- 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la undécima hora de trabajo diario, e incluida ésta.

24.2 Igualmente, en aras a fomentar el empleo indefinido, aquellos centros de trabajo que a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio acrediten, según media ponderada de los 12 meses anteriores a éstas últimas fechas, un índice de fijeza en sus plantillas del 80 % o superior, se verán beneficiadas, durante los 12 meses siguientes a la constatación de dicho índice, por los elementos adicionales de flexibilidad en la organización del trabajo que se señalan a continuación:

Incremento del número de horas flexibles recogido en el apartado 24.1 anterior, en un porcentaje sobre la citada bolsa de acuerdo con la siguiente escala:

- Índice de fijeza superior al 80 %: Incremento del 30 % en la Bolsa de horas del apartado 24.1.
- Índice de fijeza superior al 85 %: Incremento del 40 % en la Bolsa de horas del apartado 24.1.
- Índice de fijeza superior al 90 %: Incremento del 50 % en la Bolsa de horas del apartado 24.1.

La compensación de las horas flexibles realizadas en virtud del presente apartado 24.2, esto es, en exceso sobre las 100 horas previstas en el apartado 24.1, será a razón de 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada.

A efectos del cálculo de los porcentajes de fijeza antes indicado se tendrán en cuenta y computarán como temporales las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal que presten o hayan prestado servicios en el centro de trabajo en el que se vayan a aplicar las medidas de flexibilidad durante los 12 meses anteriores.

No computarán a efectos del cálculo del índice de fijeza los contratos de interinidad o sustitución.

En el supuesto de que el centro de trabajo en cuestión alcance o supere el porcentaje de fijeza antes indicado, la dirección de la empresa deberá informar por escrito a los representantes de las personas trabajadoras en cuanto a su intención de utilización de las medidas de flexibilidad antes contemplados, así como deberá entregar la documentación que, respetando la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, acredite de forma fehaciente los índices de fijeza alcanzados.

La empresa no podrá acogerse a las medidas de flexibilidad previstas en el presente apartado si en los 12 meses tomados como referencia para medir sus índices de fijeza, hubieran incrementado en el centro de trabajo en que se pretende su aplicación, la subcontratación de actividades con el objetivo de alcanzar los índices de fijeza mencionados anteriormente.

24.3 El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de las horas flexibles contempladas en base a los apartados 24.1 y 24.2 anteriores pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 26 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

24.4 Las bolsas de 100 y hasta 150 horas flexibles reguladas, respectivamente, en los apartados 24.1 y 24.2 anteriores podrán utilizarse así mismo en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Causas.

Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida.

Cuando las disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el artículo 42.2 anterior.

2. Procedimiento.

Prevía entrega a los representantes de las personas trabajadoras de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de cuatro días.

La consulta previa con los representantes de las personas trabajadoras versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo.

Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

a. La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso a la persona trabajadora podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras señalado anteriormente.

b. La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente convenio colectivo.

c. Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

d. En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

e. Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en los anteriores, siempre que la suma de horas de recuperación no supere, entre ambas, más de 100 horas (o hasta 150 en función de los índices de fijeza indicados) en cada año de vigencia del convenio colectivo.

24.5 Las medidas de flexibilidad pactadas en los apartados 24.1, 24.2 y 24.4 anteriores no serán de aplicación a personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se

encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 51 del presente convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares).

Artículo 25. *Trabajos en San Martín de Porres, domingos y festivos.*

25.1 Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará a otro día dentro del mes en curso de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, salvo para el personal contratado específicamente para sábados, domingos y festivos.

25.2 Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, se compensará, con independencia del abono del salario correspondiente a ese día, con un plus festivo en la cuantía de 39,51 euros brutos por jornada completa de trabajo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas establecidas a nivel de centro de trabajo.

Artículo 26. *La bolsa individual de tiempo disponible.*

1. La bolsa individual de tiempo disponible se conforma con todas las horas de descanso obligatorio, ya sean las derivadas de la recuperación, ya sean las derivadas de las compensaciones por horas flexibles, horas extraordinarias o prolongaciones de jornada acordadas. En el supuesto de que en la empresa se tengan pactados días de libre disposición o surgiesen de la elaboración del calendario laboral anual, estos pasaran a formar parte de la bolsa, para su disfrute individual, salvo que por acuerdo se pacte el disfrute colectivo de todos los días o parte de ellos.

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para las personas trabajadoras con contrato de trabajo por tiempo determinado.

2. Notificación a los representantes de las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los representantes de las personas trabajadoras las bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización con carácter anual.

3. Se podrá disfrutar de la bolsa individual para necesidades de carácter personal y/o familiar. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días completos procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y persona trabajadora afectada. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por la persona trabajadora preavisando con siete días de antelación. En este último caso de desacuerdo los días u horas de descanso correspondiente no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

Las horas de compensación generadas dentro de los primeros ocho meses del año natural se deberán disfrutar dentro de este último y las generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán disfrutar dentro de los primeros 6 meses del año natural siguiente.

Artículo 27. *Calendario laboral.*

Antes del 30 de noviembre de cada año, y siempre que se haya publicado el calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, con intervención de los representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá las jornadas especiales, así como las de las personas trabajadoras cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

En cuanto a la prestación del servicio los fines de semana y festivos para atender urgencias las condiciones particulares de cada centro de trabajo o contrata tendrán que negociarse previamente con la representación de las personas trabajadoras en lo referente a la compensación por descanso del tiempo de trabajo realizado. Del acuerdo que se alcance en su caso, se deberá difundir entre la plantilla para su conocimiento.

Artículo 28. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de treinta días naturales o 22 laborables. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, salvo el supuesto de aquellas contratas que hayan acordado con los representantes de las personas trabajadoras un calendario que contemple una distribución distinta de las vacaciones y en las que se estará a lo acordado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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, 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.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios, para conocimiento del personal.

Para el abono del período vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el período no vacacional, si bien las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con valores actualizados en todo caso al año en curso.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Cuando el derecho de protección o el de asistencia social de la trabajadora víctima de violencia de género que tenga legalmente reconocida esa situación haga necesario la fijación del período vacacional en unas fechas determinadas, su buscarán fórmulas para su aceptación por parte de la empresa.

Artículo 29. *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 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 acuerdo de empresa que pueda 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. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivo citado en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en el acuerdo colectivo que pueda 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 tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, 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, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 42,82 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia» durante el año 2025.

A esta cantidad les será de aplicación lo dispuesto en materia de revisión salarial en este convenio colectivo.

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 (actualmente artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio).

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 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 o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas, cuando se den las circunstancias para ello por cambios en la situación preexistente, o anualmente a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, informarán de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia. Los representantes de las personas trabajadores podrán emitir un informe en el plazo de 10 días con sus observaciones y sugerencias en esta materia, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO VI

Licencias, excedencias, suspensiones de contrato, reducciones y adaptaciones de jornada

Artículo 30. *Licencias retribuidas.*

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio o constitución de pareja de hecho. Sólo por acuerdo podrá disfrutarse esta licencia en fecha no inmediatamente posterior al hecho causante.

2. Dos días por nacimiento de hijos para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 70 a 200 km por trayecto, 1 día adicional; más de 200 km por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.

En el supuesto de hospitalización del progenitor, los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse por el otro progenitor de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.

3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Las personas trabajadoras que el día anterior a la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización indicadas tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando las indicadas circunstancias se produzcan con anterioridad a las 14:00 horas.

4. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de la persona trabajadora o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Un día por traslado de su domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.

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

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto la persona trabajadora en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

13. 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 del E.T. 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.

14. El tiempo indispensable para la donación de órganos.

15. La persona trabajadora tendrá 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 personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En cuanto a los señalados en los números 1, 3 y 4 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes. Así mismo, en los indicados supuestos 3 y 4, cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará en dos días adicionales con carácter no retribuido, que podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de familiares y resto de supuestos contemplados en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.
- e) Siempre y cuando persista el hecho causante los días de permiso podrán disfrutarse, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 31. *Asistencia a consultorio médico del trabajador/a.*

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por la persona trabajadora garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

Artículo 32. *Licencias no retribuidas.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses fraccionables por una sola vez y, en este último caso, a disfrutar en un periodo máximo de dos años, las personas trabajadoras que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La duración máxima de esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de un año por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontrasen disfrutando este derecho a un número de personas trabajadoras

equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o una persona trabajadora en centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de inicio de disfrute de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los hijos/as a cargo, el cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 33. *Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 34. *Reducción de Jornada por motivos familiares y víctimas de violencia de género.*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce 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 acumularlo en jornadas completas.

En el supuesto de acumulación completa de este permiso se disfrutará de un mínimo de 15 días laborables.

El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

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

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

2. 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, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Esta reducción de jornada podrá disfrutarse en jornadas completas si existiese acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

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 diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el 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 de edad 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá acordar la acumulación de este permiso (cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer por hospitalización) 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 los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto anteriores contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido de la persona trabajadora.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas de terrorismo tendrá 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 en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites establecidos como máximo y mínimo en el anterior apartado 2.

Durante los primeros 6 meses desde el reconocimiento de la condición de víctima de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo esta reducción de jornada podrá ser de hasta un 50 % sin reducción proporcional del salario. Así mismo tendrán derecho 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.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. *Suspensión del contrato por cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.*

En los supuestos de suspensión del contrato por cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Permiso parental.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la

empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 37. *Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.*

El período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 38. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

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

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, dos años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la excedencia de la persona trabajadora sea superior al año y lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona trabajadora podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

No obstante, el personal excedente conservará el derecho al reingreso en su puesto de trabajo en las excedencias voluntarias con duración de cuatro meses a un año, siempre que la persona trabajadora lo solicite con un mes de antelación.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

La trabajadora víctima de violencia de género que tenga legalmente reconocida esta condición tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos en la empresa. En estos casos el tiempo de permanencia en situación de excedencia computará a efectos de antigüedad y durante los primeros dieciocho meses se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante en los términos dispuestos en párrafos anteriores.

2. Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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 tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho,

o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado 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.

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 trabajadora 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.

3. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

CAPÍTULO VII

Subrogación de personal

Artículo 39. *Estabilidad en el empleo. Subrogación del personal.*

La subrogación empresarial establecida en este artículo opera como exigencia de la negociación colectiva por deseo expreso de las partes firmantes, como garantía de estabilidad en el empleo, pero sujeta a ciertos límites que pretende conjugar dicho principio con el respeto más exigente a las reglas de la libre concurrencia en el mercado.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios,

o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el artículo 49 del convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024).

CAPÍTULO VIII

Régimen asistencial

Artículo 40. Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permiso por nacimiento y cuidado del menor.

En los casos de incapacidad temporal por hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, situaciones de violencia de género acreditadas legalmente y nacimiento de hijo, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, plus convenio, plus de experiencia profesional, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable concretados en los siguientes:

- Pluses de domingo, festivos y nocturnidad.
- Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el presente artículo en los supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

En los supuestos de un sistema regular de turnos en cualquiera de sus modalidades, la garantía salarial incluye la retribución que regularmente se perciba por dicho sistema de trabajo.

El complemento a que se hace referencia en este artículo en ningún caso lo será por un periodo superior a dieciocho meses y únicamente se abonarán mientras esté vigente la relación laboral.

Artículo 41. Complemento en caso de accidente no laboral o enfermedad común.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, Contener abonará durante los tres primeros días de la primera baja del año el 50 % de la retribución mensual (salario base, antigüedad, plus de experiencia o plus convenio, plus penosidad y nocturnidad) del mes anterior al inicio de la situación de incapacidad temporal.

Igualmente, las situaciones de enfermedad o accidente referidas en el presente artículo, no tendrán un impacto negativo en el percibo de las pagas extraordinarias a las que tenga derecho la persona trabajadora.

A partir del día cuarto o en las siguientes bajas de IT por estas causas a lo largo del año no existirá complemento a cargo de la empresa.

Artículo 42. *Prendas de trabajo.*

La empresa hará entrega anual en los meses de mayo y octubre de la siguiente equipación de ropa, consistente en:

Invierno (octubre):

- 2 Pantalones reforzados.
- 2 Camisas de manga larga.
- 1 Jersey de cuello alto o polar.

Verano (mayo):

- 2 Pantalones de verano.
- 2 Camisas manga corta.

La equipación que se relaciona a continuación se repondrá en función de su deterioro debido al uso normal de la misma.

Invierno:

- 1 Anorak.
- 1 Gorro.
- 1 Par de botas o zapatos de seguridad.
- 1 Traje de agua.
- 1 Toalla.
- 1 Par de botas de agua (personal lavadero).
- 1 Mandil (personal lavadero).

Verano:

- 1 Cazadora de verano.
- 1 Gorra de verano.
- 1 Par de botas o zapatos de seguridad.
- 1 Par de botas de agua (personal lavadero).
- 1 Mandil (personal lavadero).
- 1 Toalla.

Será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Artículo 43. *Seguro de accidentes.*

Las empresas vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta con una cobertura de 20.000 euros por persona trabajadora. Esta obligación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente convenio colectivo en el BOE.

CAPÍTULO IX

Igualdad de trato y de oportunidades

Artículo 44. *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Las partes firmantes del convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social,

ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de Contenur, SL, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa.

4. Igualdad y no discriminación.

1. Principios rectores y objetivos.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes principios rectores y objetivos generales:

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.

- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión y adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- Promover el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio. Las organizaciones firmantes se comprometen a que cualquier documento acordado en el marco de este convenio será revisado por las partes para garantizar la no utilización de un lenguaje sexista.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas.

- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

- Velar por la protección del empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género, por su reinserción laboral y por sus derechos laborales.

2. Planes de Igualdad. Contenur ha aprobado el III Plan de igualdad con vigencia 2024-2028, aplicable a todo el personal sujeto al presente convenio. El mismo recoge un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007, el Plan de Igualdad de Contenur fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Artículo 45. *Igualdad de las personas LGTBI.*

El presente convenio colectivo establece un marco integral de medidas para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Estas medidas tienen como finalidad fomentar la diversidad e inclusión en el entorno de trabajo, así como prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de prejuicios.

Para garantizar la plena integración de las personas LGTBI en el ámbito laboral, este convenio contempla las siguientes medidas:

Primera. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

La empresa está obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adopta en este convenio, previa negociación y en el marco de sus compromisos sobre responsabilidad social corporativa y código ético, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), y promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Segunda. Acceso al empleo.

Se promoverá la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección con el fin de contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo se establecerán las actuaciones concretas para promover la colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI y para el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Tercera. Clasificación y promoción profesional.

La aplicación de los criterios de encuadramiento profesional establecidos en el presente convenio colectivo garantizará el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones. A tal fin se priorizará en los procesos de promoción profesional y ascensos los criterios objetivos de cualificación y capacidad, sin perjuicio de las medidas de acción positiva o de reserva de puestos que puedan establecerse mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa.

Cuarta. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará 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 y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas

trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- b) Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- c) Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- d) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- e) Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y para sensibilizar sobre las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades diferentes.
- f) Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se adoptarán las medidas preventivas contra comportamientos LGTBIfóbicos referidos a la asignación intencionada de sexo no sentido o el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas.

Quinta. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Mediante acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, se adoptarán las medidas para avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación a la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Sexta. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos regulados en el presente convenio colectivo se efectuará sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptima. Régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario quedará informada por los principios y compromisos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establecidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 46. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.*

1. Declaración de Principios:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la empresa está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La empresa y las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal:

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la empresa incluido en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Así mismo resultará de aplicación a los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. Definiciones y medidas preventivas:

a) Acoso Moral (*mobbing*):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

c) Acoso por razón de sexo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI:

De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

f) Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación:

La empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación:

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento:

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al/la Responsable de Recursos Humanos de la empresa, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.

2. A través de los representantes de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.

3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción:

La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación.

Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo:

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares:

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese

inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes:

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente:

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 47. Protocolo de actuación sobre medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

1. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

2. Actuaciones preventivas.

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos

específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con los/as delegados/as de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.

c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

4. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Artículo 48. Condiciones de Trabajo en situaciones de temperaturas máximas.

1. Cuando se superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el artículo 5.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas se integrarán en la planificación preventiva regulada en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales con la participación de las personas trabajadoras que se regula en el artículo 34 de la citada norma, anteponiendo, siempre que sea posible, las medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

2. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

4. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Disposición final única. *Plus de experiencia profesional.*

En el plazo de un mes desde la publicación del convenio colectivo, la Comisión Paritaria del mismo, comprobados los datos en cada uno de los contratos en vigor, fijará el importe mínimo en el marco de cada uno de ellos del plus de experiencia profesional en los términos fijados en este convenio.

Asimismo, la comisión paritaria, en el plazo previo al registro en REGCON de este convenio colectivo, revisará el proceso de reconversión de nómina y el plus de experiencia profesional resultante por persona trabajadora, comprobando cada persona el individual y la representación legal del personal el correspondiente a su centro de trabajo.

Disposición transitoria primera.

A partir del 1 de enero de 2026, las retribuciones se calcularán con base a la fórmula de salario mensual, en lugar de salario diario, de manera que las personas trabajadoras pasen a percibir todos los meses la misma retribución de conceptos fijos, con independencia del número de días que tenga cada mes, sin que ello altere el salario total anual que corresponda.

Disposición transitoria segunda. *Reducción de la jornada efectiva de trabajo.*

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjera alguna modificación legislativa para la reducción de la jornada de trabajo que suponga una jornada efectiva inferior a la máxima prevista para cada año de vigencia en el artículo 22 del presente convenio colectivo, resultará de aplicación la que se desprenda de la citada modificación en los términos y plazos que correspondan.

ANEXO I

Tabla salarial 2025

Grupo	Salario base día	Plus penoso día	Paga verano	Paga navidad	Paga abril	Paga SMP	Total bruto año*
1	34,20	6,84	1.040,31	1.040,31	1.040,31	500,00	17.800,25
2	36,94	7,39	1.300,00	1.300,00	1.300,00	500,00	19.713,67
3	40,26	8,05	1.536,00	1.536,00	1.536,00	500,00	21.799,90
4	44,29	8,86	1.600,00	1.600,00	1.600,00	500,00	23.661,09
5	49,16	9,83	1.900,00	1.900,00	1.900,00	500,00	26.580,80
6	54,66	10,93	2.100,00	2.100,00	2.100,00	500,00	29.463,45
7	60,79	12,16	2.400,00	2.400,00	2.400,00	500,00	32.901,76
8	67,59	13,52	3.000,00	3.000,00	3.000,00	500,00	37.524,36
Unidades	365	248	1	1	1	1	

Las personas trabajadoras empleadas en Contenur, SL, y a las que resulte de aplicación el presente convenio, tendrán derecho a la percepción de lo previsto en las tablas salariales anexas con las actualizaciones previstas, más las cuantías que les correspondan por plus de experiencia profesional o plus convenio.