

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21756 *Resolución de 6 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de trabajo de Carglass, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de trabajo de la empresa Carglass, SLU (Código de Convenio 90105212012026), que fue suscrito en fecha 13 de abril de 2026, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Federación de Industria de UGT, la Federación de Industria de CC.OO. y la Federación de Industria de USO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de fecha 17 de septiembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de octubre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CARGLASS, SLU

ÍNDICE

Capítulo primero. Estipulaciones generales.

- Artículo 1. Objeto.
- Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.
- Artículo 3. Vigencia.
- Artículo 4. Convenio colectivo sectorial de referencia.
- Artículo 5. Compensación y absorción.
- Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.
- Artículo 7. Procedimiento de descuelgue.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

- Artículo 8. Principio general.
- Artículo 9. Ingreso de personal.
- Artículo 10. Contratación.
- Artículo 11. Período de prueba.

- Artículo 12. Preaviso en caso de baja voluntaria.
- Artículo 13. Clasificación profesional.
- Artículo 14. Promoción profesional.
- Artículo 15. Desplazamiento temporal a otros centros del personal de taller.
- Artículo 16. Permiso de conducir.

Capítulo tercero. Tiempo de trabajo y descansos.

- Artículo 17. Jornada.
- Artículo 18. Descanso diario y semanal.
- Artículo 19. Calendario laboral.
- Artículo 20. Flexibilidad en centros operativos.
- Artículo 21. Sábados hábiles en centros operativos.
- Artículo 22. Sábados del Contact Center.
- Artículo 23. Vacaciones.
- Artículo 24. Teletrabajo.
- Artículo 25. Política de gestión horaria y desconexión digital.
- Artículo 26. Permisos y licencias.

Capítulo cuarto. Régimen retributivo.

- Artículo 27. Condiciones salariales en Carglass.
- Artículo 28. Revisión salarial.
- Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
- Artículo 30. Complemento territorial.
- Artículo 31. Complemento de antigüedad.
- Artículo 32. Complemento Mobile.
- Artículo 33. Complemento de segundo de centro.
- Artículo 34. Nocturnidad.
- Artículo 35. Complemento carretilla elevadora.

Capítulo quinto. Prestaciones complementarias de la seguridad social.

- Artículo 36. Complemento de prestación por incapacidad temporal.

Capítulo sexto. Beneficios sociales.

- Artículo 37. Beca escolar.
- Artículo 38. Gratificación por nacimiento.
- Artículo 39. Gratificación por matrimonio.
- Artículo 40. Indemnización por fallecimiento de la persona trabajadora.
- Artículo 41. Seguro de accidentes.
- Artículo 42. Régimen disciplinario.
- Artículo 43. Plan de igualdad.
- Artículo 44. Cláusula de igualdad y no discriminación.
- Artículo 45. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- Artículo 46. Seguridad y salud.
- Artículo 47. Acumulación y concentración del crédito horario.
- Artículo 48. Comité Intercentros.

CAPÍTULO PRIMERO

Estipulaciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo entre la empresa Carglass, SLU (la «empresa» o «Carglass»), y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo de Carglass, cuya actividad consiste en la reparación, sustitución y calibración de lunas y parabrisas para todo tipo de vehículos.

Este convenio colectivo será aplicable a la totalidad del personal de la empresa vinculado por relación laboral común.

Quedan expresamente excluido el personal a que se refieren los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Estatuto de los Trabajadores»), sin perjuicio de los derechos mínimos legales y convencionales que puedan corresponderles.

Asimismo, el presente convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos o que se establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2028.

El convenio se entenderá prorrogado tácitamente por período anuales, salvo que medie denuncia previa por cualquiera de las partes. La denuncia se realizará, como mínimo, con tres meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el convenio, el mismo continuara en vigor íntegramente durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

Artículo 4. *Convenio colectivo sectorial de referencia.*

El convenio colectivo sectorial de referencia, a los efectos que proceda y cuando legalmente proceda, será el Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

No se aplicará la compensación ni absorción a ningún concepto retributivo, aunque las cantidades efectivamente percibidas sean superiores a las establecidas en el presente convenio colectivo, con la única excepción del «complemento territorial».

No se considerará compensación ni absorción la aplicación del mecanismo de corrección del complemento territorial previsto para la aplicación del artículo segundo del pacto de 31 de julio de 2024.

Artículo 6. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Asimismo, se establece la obligación expresa de someter a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio, con carácter preceptivo, la deliberación y emisión de dictamen sobre cuantas dudas, discrepancias o conflictos puedan surgir en

relación con la aplicación del convenio. Todo ello con carácter previo a la adopción de cualquier otra actuación o a su eventual planteamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes.

Dicha Comisión Paritaria se compondrá de tres Vocales por la Representación de las personas trabajadoras, que hayan intervenido en las deliberaciones y firmado el convenio, y tres Vocales por la Representación de la Dirección.

Los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables, a contar desde la petición realizada y en la misma se tratarán las cuestiones sujetas a debate. En el plazo máximo de otros 10 días laborables la Comisión Paritaria emitirá dictamen sobre los temas planteados. No obstante, en los procedimientos de inaplicación del convenio, dicho plazo será de siete días laborables.

En caso de no emitirse dicho dictamen en los referidos plazos se entenderá por evacuado el trámite y quedarán en libertad las partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso.

De dicha reunión se levantará acta y en el supuesto de que las cuestiones tratadas no estuvieran resueltas y se mantuviera la discrepancia, las partes firmantes de este convenio pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del SIMA para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo. Todo ello se establece como trámite procesal previo y obligatorio a la vía judicial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 7. *Procedimiento de descuelgue.*

En el supuesto de instarse la inaplicación de condiciones de trabajo, según prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin que fuera posible alcanzar un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, conforme al artículo 83 del mismo texto legal.

En particular, cuando resulte aplicable, las partes acudirán a los procedimientos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 8. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los deberes de información y consulta que tiene frente a los representantes legales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la normativa legal de aplicación.

Artículo 9. *Ingreso de personal.*

La empresa podrá realizar las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado/a y no por la que pudiese estar capacitado/a para realizar. Las empresas utilizarán un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Artículo 10. *Contratación.*

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en la ley.

Artículo 11. Período de prueba.

El período de prueba en Carglass, que deberá concertarse por escrito en el contrato de trabajo, será el que establezca el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

En consecuencia, se transcribe a continuación el periodo de prueba que establece el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. No obstante, en caso de que se apruebe un convenio posterior, este será el de aplicación y sustituirá los períodos que se incorporan a continuación.

Asimismo, se incluye el Grupo 0, categoría propia de la estructura profesional de Carglass no contemplada en el convenio sectorial de referencia, al que se le asigna una duración del período de prueba de seis meses en atención a las funciones y responsabilidades inherentes a dicho grupo.

Periodo de prueba	
Grupo 0.	6 meses.
Grupo 1.	6 meses.
Grupo 2.	6 meses.
Grupo 3.	2 meses.
Grupo 4.	1 mes.
Grupo 5a.	1 mes.
Grupo 5b.	1 mes.
Grupo 6a.	15 días.
Grupo 6b.	15 días.
Grupo 7.	15 días.

Durante el período de prueba, la empresa y las personas trabajadoras podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso.

Artículo 12. Preaviso en caso de baja voluntaria.

Las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa deberán comunicarlo con el siguiente preaviso:

Preaviso ceses	
Grupo 0.	90 días.
Grupo 1.	60 días.
Grupo 2.	30 días.
Grupo 3.	30 días.
Grupo 4.	30 días.
Grupo 5a.	15 días.
Grupo 5b.	15 días.
Grupo 6a.	15 días.
Grupo 6b.	15 días.
Grupo 7.	15 días.

En caso de incumplimiento del preaviso indicado, la empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día de salario de la persona trabajadora por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viene obligado. Una vez cumplido por la persona trabajadora el preaviso mínimo exigido, mediante comunicación en tiempo y forma a la empresa de su voluntad de extinguir la relación laboral, la empresa deberá poner a disposición de la persona trabajadora la liquidación, saldo y finiquito correspondiente en el último día de vigencia de la relación de trabajo.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Las diferentes posiciones profesionales existentes en la empresa se distribuirían de acuerdo con la siguiente clasificación de grupos profesionales.

Grupos profesionales

Grupo 0.

Finance & Procurement Executive Director (ESP).
Finance Executive Director (ESP).
General Manager (ESP).
General Manager Franchising and New Markets (ESP).
Group Talent, Capability & Inclusion Director as well BIL People Leader (ESP).
IT & Digital Executive Director (ESP).
Operations & CCC Executive Director (ESP).
People Executive Director Iberia (ESP).
Regional Finance Director (ESP).
Regional General Manager Small and Medium EZ BUs (ESP).
Sales & Mkt Executive Director (ESP).
Supply Chain Director-Europe South (ESP).

Grupo 1.

Administration & Accounting Manager (ESP).
BISO-Business Information Security Officer (ESP).
Business Transformation Portfolio Lead (ESP).
Communication & PR Manager (ESP).
Controlling Manager (ESP).
Customer & Marketing Manager (ESP).
Customer Contact Center Manager (ESP).
Customer Experience Manager (ESP).
Group Legal Counsel-Iberia (ESP).
Head of Build (ESP).
Head of Expansion (ESP).
Head of Insight and Service Design (ESP).
Head of Kam Team (ESP).
Head of People Operations (ESP).
Head of Supply Chain Optimisation Europe (ESP).
Head of PMO (ESP).
Head of Run (ESP).
Head of Supply Chain Iberia (ESP).
Head of Talent & Culture (ESP).
Head of Technical Training & Business Efficiencies (ESP).
Health & Safety Manager (ESP).
Operations Support & Productivity Manager (ESP).
Partnership Manager (ESP).
People Director Of Euro-Zone Region (ESP).

Procurement And Network Support Manager (ESP).
Recruitment, Legal & Compensation Manager (ESP).
Regional Manager (ESP).
Regional Sales & Telesales Manager (ESP).
Regional Sales Manager (ESP).
Risk and Compliance Manager (ESP).
Talent & Engagement Manager (ESP).
Talent Acquisition, Employer Branding & DEI Manager (ESP).
Technical Learning & Development Manager (ESP).

Grupo 2.

Area Manager (ESP).
European Direct Material Procurement Manager (ESP).
Finance Incident and Problem Manager (ESP).
Finance Platform Manager (ESP).
Franchising People & Responsible Business Manager (ESP).
Key Account Manager (ESP).
Key Account Manager-Fleet (ESP).
Logistic Manager (ESP).
Media Manager (ESP).
Online Channel Manager (ESP).
Online Marketing Manager (ESP).
People Platform Manager (ESP).
Purchasing Manager (ESP).
Sales Development Manager (ESP).
Senior Business Development Manager (Global Cash Conversion) (ESP).
Vaps Development Manager (ESP).
Warehouse Manager (ESP).
Wholesales Manager (ESP).

Grupo 3.

Accounting Treasury & Tax Leader (ESP).
Accounting Manager (ESP).
Accounts Payable Leader (ESP).
ADAS Leader (ESP).
Area Sales Manager (ESP).
Backoffice Manager (ESP).
Branch Manager I (ESP).
Branch Manager II (ESP).
CCC Support & Partnership Manager (ESP).
CCC Support Manager (ESP).
Change & Release Manager (ESP).
Claims & Service Recovery Leader (ESP).
Continuous Improvement Leader (ESP).
Controller Senior Lead (ESP).
Development Lead (ESP).
Employer Brand & Recruitment Leader (ESP).
Express Leader (ESP).
Finance Operation Leader (ESP).
Front Office Manager (ESP).
HR Business Partner (ESP).
HRBP Contact Center (ESP).
Integration CoE Service Lead (ESP).
Logistics Customer Service Leader (ESP).

People Services Leader (ESP).
Product Owner Leader (ESP).
Product Ownership Lead (ESP).
Product Quality Leader (ESP).
Project Manager Footprint (ESP).
Purchasing Planner Leader (ESP).
Quality Leader (ESP).
SACI Team Lead (ESP).
Service Desk Team Lead (ESP).
Software Development Lead (ESP).
Solution Architect Leader (ESP).
Special Purchasing Leader (ESP).
SW Development Team Lead (ESP).
SW Development Tech Lead (ESP).
Systems Engineering Lead (ESP).
Technical Leader (ESP).
Telesales Team Leader (ESP).
Training Leader (ESP).
Trucks Leader (ESP).

Grupo 4.

ADAS Specialist (ESP).
Admin Systems & Operations Specialist (ESP).
Backoffice Team Leader (ESP).
Bob Event Specialist (ESP).
Branch Manager III (ESP).
Branch Supervisor (ESP).
Business Analyst (ESP).
Business Analyst Purchasing Data (ESP).
Business Intelligence Specialist (ESP).
CCC Planner (ESP).
CCC Planning Specialist (ESP).
CCC Technical Trainer & Vin Team Leader (ESP).
CCC Training Specialist (ESP).
Communication & Design Specialist (ESP).
Communication & PR Specialist (ESP).
Controller (ESP).
Creative Specialist (ESP).
CRM Specialist (ESP).
Cyber Risk Specialist (ESP).
Data Analyst (ESP).
Devops Engineer (ESP).
Digital Marketing Specialist (ESP).
ESG Lead (ESP).
Fleet Sales Specialist (ESP).
Franchising Business Development (ESP).
Front Office Team Leader (ESP).
Glass Lines Team Leader (ESP).
Group HRIS Analyst (ESP).
Health & Safety Advisor (ESP).
HRIS & Data Analyst (ESP).
Identity Analyst (ESP).
Identity Engineer (ESP).
IT Cloud & Hosting Service Analyst (ESP).
IT Service Strategy Coordinator (ESP).

IT Vendor Specialist (ESP).
Learning Specialist (ESP).
Legal Counsel (ESP).
L&D Specialist-Franchise & New Markets (ESP).
Measurement and Insights Analyst (ESP).
Offline Media Specialist (ESP).
Operations Support Specialist (ESP).
Payroll & Personal Administration Specialist (ESP).
People Design Authority (ESP).
People Incident and Problem Manager (ESP).
People Services Advisor (ESP).
People Services Analyst (ESP).
People Services Specialist (ESP).
Performance Specialist (ESP).
Personal Administration Analyst (ESP).
Pricing Analyst (ESP).
Processes & Quality Leader (ESP).
Procurement Specialist (ESP).
Product Owner (ESP).
Project Specialist (ESP).
Purchasing & Demand Planner (ESP).
QA Engineer (ESP).
Rebook Team Leader (ESP).
Recruitment & Lr Specialist (ESP).
Sales Coach (ESP).
Scrum Master (ESP).
SEO & Social Media Specialist (ESP).
Service Transition Manager (ESP).
Software Architect (ESP).
Software Development Engineer in Test (ESP).
Solution Architect (ESP).
Supply Chain Design Authority (ESP).
Supply Chain Incident and Problem Manager (ESP).
Sustainability Specialist (ESP).
SW Engineer (ESP).
Talent & Engagement Specialist (ESP).
Talent Acquisition Specialist (ESP).
Tariff Specialist (ESP).
Technical Development & Adas Specialist (ESP).
Technical Specialist (ESP).
Technical Trainer (ESP).
Telesales Specialist (ESP).
Territory Sales Specialist (ESP).
Threat Analyst (ESP).
Threat Engineer (ESP).
Tools & Equipment Specialist (ESP).
Trade & Retail Marketing Specialist (ESP).
Training Specialist (ESP).
Trucks Sales Specialist (ESP).
VOC Specialist (ESP).
Warehouse Team Leader (ESP).
Web Product Owner (ESP).
Website Product Owner, SEO & SoMe Specialist (ESP).

Grupo 5a.

Branch Assistant (ESP).
Claims & Service Recovery Senior Specialist (ESP).
Controller Junior (ESP).
Express Assistant (ESP).
Express Technician (ESP).
Logistics Administrative (ESP).
Mobile Technician (ESP).
Modular/Butik Technician (ESP).
People Services Administrative (ESP).
Quality Auditor (ESP).
Stock Control Specialist (ESP).
Support Agent (ESP).
Technician I (ESP).
Trucks Planner (ESP).
Trucks Technician I (ESP).
Warehouse Maintenance Specialist (ESP).
WH Order Planner (ESP).

Grupo 5b.

Billing Administrative I (ESP).
CCC Auditor Agent (ESP).
Claims & Service Recovery Specialist (ESP).
Collection Administrative (ESP).
Express Technician II (ESP).
Facilities Coordinator (ESP).
Fleet Specialist (ESP).
Health & Safety Administrative (ESP).
Partnership Technician (ESP).
Product Quality Specialist (ESP).
Purchasing Administrative (ESP).
Purchasing Administrative Madrid (ESP).
Quality Specialist (ESP).
Technician II (ESP).
Treasury Administrative (ESP).
Trucks Technician II (ESP).
Warehouse Team Leader Assistant (ESP).

Grupo 6a.

Front Office Agent (ESP).
Glass Lines Agent (ESP).
ISP Agent (ESP).
Reach-Truck (ESP).
Technician III (ESP).

Grupo 6b.

Accounts Payable Administrative (ESP).
Back Office Agent (ESP).
Billing Administrative II (ESP).
Communication & PR Specialist Junior (ESP).
IT Vendor Assistant (ESP).
Maintenance Specialist (ESP).
Mobility Assistant (ESP).

Operations Administrative Support (ESP).
Picker I (ESP).
Planner Roadstars (ESP).
Rebook Agent (ESP).
Smartfit (ESP).
Talent Acquisition Specialist Junior (ESP).
Travel & Reception Administrative (ESP).
Vin Agent (ESP).

Grupo 7.

Administrative Assistant (ESP).
Picker II (ESP).

Para la adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional, ambas partes han partido de las definiciones de grupos profesionales contenidas en el IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

La clasificación se ajustará a la posición actual de cada persona trabajadora según los grupos profesionales acordados. Si, tras la nueva clasificación, la persona trabajadora tuviera un salario superior al establecido en los grupos profesionales, el importe que exceda al establecido para dicho grupo en las tablas salariales se distribuirá entre el salario base y el complemento ad personam, sin que se pueda aplicar compensación ni absorción (salvo los casos previstos en el artículo 5), siendo ambos conceptos revalorizables en el mismo porcentaje que se aplique a las tablas.

Artículo 14. *Promoción profesional.*

La promoción de la categoría de Technician III a Technician II y de Picker II a Picker I se llevará a cabo mediante criterios amplios y competenciales y no sólo por criterios de antigüedad en el puesto. No obstante lo anterior, se garantiza que el tiempo máximo de permanencia en cada una de las categorías indicadas (Technician III y Picker II) antes de acceder a la categoría superior, no podrá exceder de dieciocho (18) meses.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.

Artículo 15. *Desplazamiento temporal a otros centros del personal de taller.*

1. Desplazamientos de larga distancia (más de 250 km ida y vuelta).

El precio de la compensación por cada día de desplazamiento será de 35 euros brutos.

En los desplazamientos de larga distancia de más de un día, la pernoctación será obligatoria.

La empresa se hará cargo de manera directa de los gastos que se deriven del desplazamiento, tal y como se establece en la Política de Viajes y Desplazamientos de la empresa que, en cualquier caso, no podrá ir en contra de lo establecido en el presente convenio, así como del resto de gastos necesarios derivados del desplazamiento (parking, peajes, etc.).

El precio por kilómetro en caso de uso de vehículo particular será de 0,37 euros brutos. Ese precio se revisará, mediante acuerdo, por la comisión paritaria del presente

convenio, en el caso de que se produzca una situación extraordinaria que haga subir el precio del combustible por encima de:

- Gasolina 95: 1,90 euros por litro.
- Diesel: 1,80 euros por litro.

El tiempo de desplazamiento será considerado tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de compensación mediante tiempo de descanso equivalente.

Tanto el tiempo de desplazamiento como el número de kilómetros, se calcularán desde el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora hasta el centro de destino.

Para la imputación tanto de los kilómetros como del tiempo de desplazamiento se tomará como referencia la información facilitada por la aplicación Google Maps, según el medio de transporte utilizado al efecto.

En los supuestos en que el desplazamiento se realice voluntariamente un domingo, la empresa compensará el desplazamiento con 35 euros brutos, aunque no exista prestación de servicios, y contabilizará hasta 3 horas como tiempo de trabajo.

Tal y como se indica en la Política de Viajes y Desplazamientos, Carglass promueve el uso responsable de los medios de transporte. Siguiendo este criterio, se priorizará el transporte público, dejando el vehículo propio para desplazamientos menores de 100 km o en aquellos casos en que la conexión entre centros no sea eficiente, siendo la empresa la que tendrá la potestad de elegir el medio de transporte a emplear.

2. Desplazamientos de corta distancia (menos de 250 km ida y vuelta).

Las compensaciones previstas para los desplazamientos de corta distancia (kilómetros, tiempo), únicamente se compensarán cuando el desplazamiento se realice a un municipio distinto de aquel en el que se encuentre el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora.

Los kilómetros en vehículo propio se abonarán exclusivamente cuando el desplazamiento sea fuera del municipio. El precio del kilómetro será el mismo que para los desplazamientos largos.

En el caso del ticket de comida, se abonará cuando, además de producirse el desplazamiento en un municipio distinto, este haya sido comunicado con menos de 24 horas de antelación o el desplazamiento sea superior a 30 kilómetros por trayecto.

El importe del ticket comida tendrá el límite previsto en la Política de Viajes y Desplazamientos de la empresa y se reembolsará previa justificación del gasto por parte de la persona trabajadora.

Si en el centro de destino no existiera un espacio habilitado para comer, se abonará el ticket de comida incluso cuando el desplazamiento se realice dentro del mismo municipio y se haya preavisado con más de 24 horas.

Para los desplazamientos entre centros de trabajo ubicados en el mismo municipio de Barcelona o Madrid, se abonará una compensación de 6 euros brutos por día de desplazamiento.

En caso de que el desplazamiento se realice en transporte público, la empresa compensará el importe del billete, aun cuando el desplazamiento sea dentro del mismo municipio.

El tiempo de desplazamiento será considerado tiempo efectivo de trabajo, a los efectos de compensación mediante tiempo de descanso equivalente.

Para la imputación tanto de los kilómetros como del tiempo de desplazamiento, se tomará como referencia la información facilitada por la aplicación Google Maps, según el medio de transporte utilizado al efecto.

3. Granizadas.

3.1 Compensación día desplazado: se abonarán 35 euros brutos por cada día de desplazamiento, siempre y cuando se den las condiciones del desplazamiento de larga distancia.

3.2 Compensación granizada: se abonará 25 euros brutos por compensación granizada por día trabajado.

3.3 Jornada computable: la jornada computable en los casos de desplazamiento por granizadas será la del centro de trabajo de origen de la persona trabajadora, salvo que sea inferior a la realizada en el servicio de granizada.

3.4 En todo lo no previsto, el desplazamiento por granizadas se regirá por el régimen general de desplazamientos.

Artículo 16. *Permiso de conducir.*

Todas aquellas personas trabajadoras que para el adecuado desempeño de la actividad de la empresa necesiten conducir y/o mover un vehículo dentro del taller deberán disponer de un permiso de conducir de tipo B en vigor o el que resulte necesario según el vehículo que deba conducir.

A los efectos anteriores, las personas trabajadoras se obligan a hacer un uso adecuado y responsable de los vehículos y unidades móviles que la empresa ponga a su disposición, incluyendo los vehículos particulares de los clientes de la empresa, no debiendo infringir las normas de tráfico, seguridades viales y concordantes.

Por ello, la empresa podrá exigir en cualquier momento que la persona trabajadora acredite la vigencia del permiso de conducir.

En todo caso, la persona trabajadora deberá informar sin necesidad de requerimiento expreso por parte la empresa, debidamente y de manera inmediata sobre la pérdida total de los puntos, así como de cualquier otra incidencia que pueda afectar a la tenencia de dicho permiso. El incumplimiento de los deberes y obligaciones establecidas en la presente cláusula podrá conllevar la adopción de las medidas disciplinarias oportunas.

CAPÍTULO TERCERO

Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 17. *Jornada.*

La jornada anual será la que establezca el convenio colectivo del sector de la siderometalurgia de la provincia en la que se encuentre ubicado cada centro de trabajo, salvo en los centros de trabajo situados en la Comunidad Autónoma de Madrid, donde se aplicará la jornada prevista en el convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

Artículo 18. *Descanso diario y semanal.*

Entre jornada y jornada de trabajo deberá haber un descanso ininterrumpido de 12 horas como mínimo.

Así mismo, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas ininterrumpidas (un día y medio).

Artículo 19. *Calendario laboral.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la elaboración y fijación del calendario laboral anual, previa información y consulta a los representantes legales de las personas trabajadoras.

A los efectos de la elaboración del calendario anual de los talleres, la apertura al público de los centros los días 24 y 31 de diciembre será de seis horas en horario de 8 h a 15 h. El 5 de enero la apertura de los talleres será hasta las 17 horas en jornada intensiva.

Con carácter general, la jornada laboral en los talleres serán de entre 7 y 8 horas diarias y la distribución se concretará en los calendarios a nivel provincial.

Artículo 20. Flexibilidad en centros operativos.

Cuando se den las circunstancias productivas previstas en el presente artículo, la empresa podrá ampliar o reducir la jornada diaria de trabajo.

La aplicación de la flexibilidad se deberá preavisar a las personas trabajadoras afectadas con cinco días laborables, a contar desde el día de la comunicación, de antelación a la fecha de inicio del período de flexibilidad.

Sea en la modalidad de ampliación o de reducción de la jornada diaria, solo podrá aplicarse un máximo de ocho semanas al año y por períodos mínimos de dos semanas y, en ningún caso, se aplicará sobre sábados y festivos. La duración máxima de la medida de forma consecutiva será de cuatro semanas. En el caso de realizar apoyos entre provincias dónde se aplique flexibilidad, estos periodos computarán a efectos del máximo de ocho semanas.

En caso de necesidad de renovar la duración de la aplicación de la flexibilidad, se preavisará a la persona trabajadora con una antelación de, al menos, dos días laborables.

De igual modo, se aplicará sobre las jornadas que se hayan acordado para cada momento del ejercicio, dentro del marco de una posible distribución irregular de la jornada.

La aplicación de la flexibilidad no supondrá una reducción o aumento proporcional del salario, siempre respetando la jornada en cómputo anual.

La concurrencia de los parámetros que permiten la activación del mecanismo de flexibilidad deberá determinarse a nivel provincial.

En las dos medidas citadas (ampliación o reducción), la regularización de las horas derivadas de la flexibilidad (y no de la bolsa de horas) deberá realizarse dentro del año natural en que se haya aplicado, sin perjuicio de lo que se establece más adelante.

Se podrá ampliar la jornada hasta un máximo de 8,5 horas diarias de prestación de servicios, o reducirse hasta un mínimo de seis horas diarias (en cómputo semanal), cuando se den las circunstancias previstas a continuación:

Ratios	Ampliación de jornada	Reducción de jornada
OPTI.	No aplica.	70 % o inferior.
TTS (Días de servicio).	3, 4 días o más.	No aplica.

Los ratios anteriormente indicados se medirán provincialmente. En el caso de la ampliación de jornada, los ratios deberán mantenerse durante dos semanas consecutivas para poder activar la flexibilidad.

La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores correspondiente a la provincia en que se vaya a aplicar la medida o, en su defecto, a la Comisión Mixta del convenio, sobre los indicadores que justifican la necesidad de aplicar la flexibilización, antes de comunicarla a los trabajadores.

La regularización y compensación de la ampliación de la jornada se podrá realizar tanto por horas, sin que en ningún caso la jornada diaria de las personas trabajadora supere las 8,5 horas como resultado de dicha regularización, como por días completos. Así mismo, la regularización y devolución de las horas reducidas se realizará por horas, sin que, en ningún caso, la jornada diaria de las personas trabajadora supere las 8,5 horas como resultado de dicha regularización. Durante el periodo estival, campaña de Semana Santa y Navidad no podrá realizarse la regularización de horas negativas.

La compensación se planificará de la manera más inmediata posible. En el caso de compensación del exceso de horas a la persona trabajadora, se realizará en períodos sin campaña con promoción, y de acuerdo con las necesidades y turnos vacacionales de cada centro de servicio al que pertenezca la persona afectada, priorizando el disfrute en jornadas completas o medias jornadas.

No obstante, si dicha regularización no pudiera realizarse dentro del año natural, deberá efectuarse antes del 31 de mayo del año siguiente, excluyéndose Semana Santa. A tal efecto, el responsable del centro establecerá un calendario individualizado de compensación de las horas de flexibilidad, en el que se tendrán en consideración de las preferencias de las personas trabajadoras, que será comunicado con una antelación mínima de cinco días laborales y garantizará en todo caso su realización antes del citado 31 de mayo del año siguiente al devengo.

Las personas trabajadoras con reducción de jornada o adaptación de jornada por guarda legal o se benefician de alguna medida de conciliación, no se verán afectadas por esta medida, manteniéndose su jornada habitual durante la duración de las medidas establecidas, salvo pacto expreso individual.

Además, la flexibilidad excluye a aquellas personas que, en el momento de aplicación, se encuentren de vacaciones o en situación de incapacidad temporal.

La jornada computable en los casos de desplazamiento por granizadas será la establecida en el calendario laboral del centro de trabajo de origen de la persona trabajadora (sin aplicar flexibilidad), salvo que dicha jornada sea inferior a la efectivamente realizada en el servicio de granizada.

Artículo 21. *Sábados hábiles en centros operativos.*

Con el fin de regular la jornada laboral en sábado de los centros de servicio, se establece lo siguiente:

1. El presente régimen de sábados aplica a las personas trabajadoras asignada a centros operativos (talleres), salvo los centros de trabajo cuyo régimen de apertura es de once sábados al año con una jornada de 8 horas por sábado.

El centro de sábados en el que se produzca la prestación efectiva de servicios no podrá estar a más distancia que el centro de sábados oficial de la persona trabajadora.

2. Para los centros que abran 5 horas los sábados, la jornada laboral en será de 5 horas de 9 a 14 horas.

3. Se establece un máximo de 21 sábados laborales al año.

4. Compensación económica: entre el 16.º y el 21.º sábado efectivamente trabajado, se abonarán 100 euros brutos por sábado. El pago se efectuará a final de año cuando se verifiquen el total de sábados realizados por trabajadores.

El tiempo trabajado los sábados se computará dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

5. La planificación de los sábados se incluirá en el calendario anual de cada provincia. Durante el mes de noviembre de cada año se abrirá un período durante el cual aquellas personas trabajadoras que estén dispuestas a trabajar los sábados considerados compensable lo podrán comunicar a la empresa. En el supuesto de que no haya voluntarios suficientes para garantizar la apertura con los recursos inicialmente previstos para el sábado, será la empresa la que designará a las personas trabajadora que deberán acudir cada sábado.

6. Modificaciones del calendario de sábados:

6.1 Por cada sábado que se reduzca de los ya calendarizados con compensación económica, la empresa abonará el 50 % de la compensación correspondiente, además de computar el tiempo de trabajo. Si el día reducido no tiene compensación, se compensará únicamente con el tiempo de trabajo.

6.2 Si se añade un sábado a los ya calendarizados, este será voluntario. En caso de que corresponda compensación, se abonará dicha cantidad.

7. En caso de que un trabajador se encuentre de baja por incapacidad temporal coincidiendo con un sábado asignado en el calendario, dicho día se computará como jornada de trabajo efectivo únicamente a efectos del cómputo del número máximo de

sábados que puedan asignarse al trabajador, de conformidad con lo previsto en el apartado 3 del presente artículo.

8. En caso de que la empresa decida abrir los talleres en Madrid el sábado de Semana Santa, inmediatamente posterior al jueves y viernes santo, la prestación de servicios será voluntaria. Las personas trabajadoras que presten servicios ese día recibirán una compensación económica de 100 euros brutos. Dicha compensación se incrementará de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado, aplicando un valor de referencia de 20 euros brutos por hora, prorrateándose por fracciones de hora.

Artículo 22. *Sábados del Contact Center.*

La persona trabajadora realizará con carácter general, siete sábados de trabajo al año, pudiendo llegar a realizar hasta un máximo de ocho cuando así lo exijan las necesidades organizativas, correspondiendo el día de libranza de la semana siguiente al miércoles, jueves o viernes, según determine la empresa. No obstante, en las semanas en las que exista un día festivo, la empresa podrá fijar la libranza en un día distinto (por ejemplo, un martes) para garantizar la correcta organización del servicio.

La planificación de los sábados en el contact center será semestral. No obstante, si dicha planificación se viera afectada por incapacidades temporales, permisos u otras ausencias o necesidades organizativas, estos se asignarán únicamente a las personas que voluntariamente deseen asumirlos.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Se establecen veintidós días laborables de vacaciones. Para el personal de taller se añadirán tres días laborables adicionales de ajuste de jornada, que podrán acumularse al período vacacional, permitiendo alcanzar un máximo de cinco semanas de descanso.

Para el colectivo de taller, contact center y almacén, el disfrute de las vacaciones se realizará en dos periodos:

– El período de verano comprenderá desde la primera semana de junio hasta la última semana de septiembre, organizándose en ocho periodos de dos semanas que deberán ser distribuidos entre el personal del mismo grupo vacacional, pudiendo el primer y el último periodo tener una duración de hasta tres semanas consecutivas, mediante la inclusión, como semana adicional, la anterior al inicio del período vacacional y la posterior a la finalización de los ocho periodos. Esta ampliación estará condicionada al acuerdo de las partes en base a las preferencias manifestadas por la persona trabajadora y facilitando un turno rotatorio anual para los periodos más demandados.

– El período de invierno comprenderá tres semanas, salvo que la persona trabajadora haya hecho tres semanas en verano, distribuidas en dos periodos:

- El primer periodo, desde la primera semana de enero hasta el inicio del periodo de verano.
- El segundo periodo, desde la finalización de la última semana del periodo de verano hasta la última semana de diciembre.

En ambos casos, las fechas concretas se determinarán de común acuerdo, atendiendo a las preferencias de la persona trabajadora y salvaguardando la rotación y equidad interanual.

A tal efecto, la planificación de los turnos y periodos vacacionales será objeto de acuerdo con la persona trabajadora.

En los centros de trabajo donde no se cierre el festivo local que por calendario corresponda en cada caso, podrán ser escogidos, previo acuerdo entre representación legal de los trabajadores o en su defecto entre acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en fecha distinta.

Durante el periodo de vacaciones, la persona trabajadora percibirá la retribución normal o media que le corresponda, incluyendo los complementos salariales de carácter ordinario.

Artículo 24. *Teletrabajo.*

El teletrabajo se llevará a cabo conforme a la política aprobada en la empresa.

Artículo 25. *Política de gestión horaria y desconexión digital.*

Se acuerda la constitución de una mesa de trabajo para la elaboración de la política de gestión horaria y desconexión digital.

Artículo 26. *Permisos y licencias.*

Lo regulado expresamente en el presente artículo será de aplicación prioritaria, siempre y cuando mejore las condiciones previstas en el régimen de permisos del Estatuto de los Trabajadores.

a) Matrimonio o registro de pareja de hecho:

- Hasta cinco años antigüedad: Quince días naturales.
- Cinco o más años de antigüedad: Veinte días naturales.

b) Matrimonio de hijos/padres/hermanos: Un día natural.

c) Parejas de hecho: se asemejan las parejas de hecho formalizadas a los matrimonios. La empresa podrá solicitar la acreditación de la pareja de hecho.

d) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes en los términos y condiciones previstos a continuación:

– Tres días laborales por primer grado de consanguinidad y afinidad + dos días laborables en caso de desplazamiento superior a 200 km desde el domicilio de la persona trabajadora.

– Tres días laborales por segundo grado de consanguinidad y afinidad + un día laborable en caso de desplazamiento superior a 200 km desde el domicilio de la persona trabajadora.

– En caso de fallecimiento de un compañero del centro de trabajo, la persona trabajadora podrá ausentarse durante el tiempo indispensable para asistir al entierro, siempre que queden garantizados los servicios mínimos. Al respecto, los trabajadores y la empresa deberán organizarse de manera que en el centro permanezca personal suficiente para asegurar la correcta prestación del servicio.

e) 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.

Tanto en caso de hospitalización como durante el reposo domiciliario subsiguientes, el permiso podrá disfrutarse en días distintos al del hecho causante, siempre que se mantenga la necesidad de cuidados de la situación que lo motivó, mientras se mantenga la baja médica.

f) Ausencia por parto prematuro u hospitalización a continuación del parto: las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución

proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del ET.

g) Deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable.

h) Traslado domicilio: Un día laboral.

i) Para la concurrencia a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, o que estén directamente vinculados con el puesto de trabajo.

j) Para la concurrencia a exámenes distintos de aquellos previstos en el artículo anterior –que no conduzcan a la obtención de un título académico o profesional oficial, o que no guarden relación directa con el puesto de trabajo– permiso no retribuido por el tiempo indispensable para la realización de dichas pruebas.

k) Trámites de adopción:

– 15 días naturales no retribuidos, pudiéndose disfrutar intermitentemente.

– 60 días naturales no retribuidos en caso de adopción internacional.

l) Visita médica:

– 30 horas anuales que podrán usarse tanto para visitas médicas propias, como para acompañar a descendientes o ascendientes directos. Siempre que coincida con el horario laboral y deberá presentarse siempre un justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta.

– La persona trabajadora con hijos/as con discapacidad, y que suponga una discapacidad reconocida igual o mayor al 34 % podrá disponer de hasta 20 horas anuales adicionales, para acompañar a sus hijos/as a visitas médicas de la seguridad social, sanidad privada y/o terapias. Para su retribución, la persona trabajadora deberá aportar el justificante y haber acreditado a la empresa el correspondiente certificado de dicha condición.

– 20 horas anuales no retribuidas para el acompañamiento de familiares de primer grado con enfermedades graves, entendiendo como enfermedad grave lo estipulado en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

m) Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, para ambos progenitores, con justificación del tiempo empleado 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.

n) Ausencia por fuerza mayor: la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor hasta cuatro días, 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.

o) 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 establecido 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 adecuadas.

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

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

r) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

s) Permisos no retribuidos: licencia sin sueldo de hasta 24 horas al año, con preaviso de siete días naturales, para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la seguridad social.

En cualquier caso, estas licencias deberán garantizar que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Los permisos regulados en el presente artículo serán igualmente aplicables a los hijos o hijas menores de edad de la pareja de la persona trabajadora, siempre que se acredite la convivencia con dicha pareja y que esta tenga efectivamente al menor a su cargo total o parcialmente.

Las circunstancias anteriores, respecto a los permisos retribuidos, podrán acreditarse mediante la aportación de:

- Certificado o volante de empadronamiento, que acredite la convivencia en el mismo domicilio de la persona trabajadora y su pareja.
- Documento oficial que demuestre la filiación del menor con la pareja de la persona trabajadora (por ejemplo, libro de familia o certificado de nacimiento).

CAPÍTULO CUARTO

Régimen retributivo

Artículo 27. *Condiciones salariales en Carglass.*

Las condiciones salariales en Carglass para el año 2025 y 2026, para cada uno de los grupos profesionales, serán las que se contienen en la siguiente tabla:

Clasificación	2025 – Euros	2026 – Euros
Grupo 0.	40.800,00	42.353,64
Grupo 1.	35.700,00	37.059,44
Grupo 2.	33.660,00	34.941,75
Grupo 3.	30.600,00	31.765,23

Clasificación	2025 – Euros	2026 – Euros
Grupo 4.	28.050,00	29.118,13
Grupo 5a.	26.469,00	27.476,92
Grupo 5b.	25.449,00	26.418,08
Grupo 6a.	23.919,00	24.829,82
Grupo 6b.	23.256,00	24.141,57
Grupo 7.	22.440,00	23.294,50

Dichos salarios son globales e integran todos los conceptos retributivos de carácter fijo a los que pudiera tener derecho la persona trabajadora, incluido el complemento mobile actual, con la excepción de los trienios de antigüedad pendientes de devengo a los que se refiere la cláusula quinta y el complemento Mobile de la cláusula sexta.

Por otro lado, también se excluyen expresamente el plus de transporte, el plus de idiomas, el plus de nocturnidad, el plus de fin de semana, el complemento de carretilla elevadora y el complemento de segundo de centro.

Sin perjuicio de la anterior tabla de condiciones salariales, en el supuesto de que la retribución establecida por el correspondiente convenio colectivo provincial del sector de la industria siderometalúrgica fuera superior, se aplicarán las condiciones de dicho convenio, generando el complemento territorial.

El incremento anual de las tablas salariales no será compensable ni absorbible.

Artículo 28. *Revisión salarial.*

El incremento de las retribuciones de la tabla de salarios del artículo 27 y de los restantes percepciones y complementos salariales establecidos en el presente convenio colectivo, a partir del año 2026 y para los restantes años de vigencia del convenio, se calculará en función del IPC real a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a la revisión.

De este modo, para el ejercicio 2026, el incremento salarial aplicable ha sido el resultado del IPC real registrado a 31 de diciembre de 2025, sirviendo este mismo criterio para las sucesivas revisiones, de forma que en cada ejercicio el incremento salarial se determinará tomando como referencia el IPC real del año anterior.

Los incrementos salariales tendrán carácter automático y consolidable, con efectos económicos desde el 1 de enero de cada año, procediéndose en su caso, al abono de los atrasos correspondientes.

En ningún caso la aplicación del incremento revisión salarial podrá dar lugar a disminución de las retribuciones vigentes, manteniéndose como mínimo las cuantías del año anterior.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.*

Se establecen dos pagas extraordinarias de devengo anual, que se abonarán en los meses de junio y diciembre:

- Paga extraordinaria de junio: correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio del año anterior y 30 de junio del año en curso.
- Diciembre: correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en curso.

Ambas pagas incluyen únicamente el salario bruto fijo, compuesto por el salario base, el complemento territorial, el complemento balear y el complemento *ad personam*.

Artículo 30. Complemento territorial.

El complemento territorial siempre corresponderá a la fórmula de la diferencia entre las tablas de este convenio con las tablas del metal provincial correspondiente, cuando este tenga prioridad aplicativa, pudiendo ajustarse al alza o a la baja según su resultado.

Artículo 31. Complemento de antigüedad.

El presente apartado afecta únicamente al colectivo de personas trabajadoras de la provincia de Madrid, que hasta ahora se han mantenido sujetas, en virtud de pactos específicos, al convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

Para aquellas personas trabajadoras que perciban o estén en tránsito de adquirir tramos de antigüedad, se mantendrá el devengo de trienios de antigüedad hasta diciembre de 2029.

En todos los casos, una vez transcurrida la fecha indicada, es decir, diciembre de 2029, las personas trabajadoras dejarán de devengar trienios adicionales. Las cuantías consolidadas por el concepto antigüedad, que pasaran a integrar el salario base o el complemento *ad personam*, no serán compensables ni absorbibles y serán revalorizables.

Artículo 32. Complemento Mobile.

El complemento funcional que las personas trabajadoras venían percibiendo por llevar a cabo tareas denominadas «mobile» pasará a denominarse «Complemento Mobile».

Únicamente tendrán derecho a percibir este complemento las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo sea el de Mobile Technician y que perciban un salario anual inferior a 27.030 euros, integrándose en el salario global en aquellos casos en los que se perciba un salario superior. En consecuencia, una vez que el salario anual de la persona trabajadora supere el mencionado importe o deje de estar encuadrado dentro del puesto de Mobile Technician, el complemento dejará de ser aplicable. El complemento anual será la diferencia entre el salario fijo de la persona trabajadora con todos sus conceptos fijos y los 27.030 euros brutos anuales indicados y su abono será en 12 mensualidades.

La referencia de 27.030 euros brutos se actualizará en el mismo porcentaje que se pacte para las tablas salariales.

Artículo 33. Complemento de segundo de centro.

Se crea la figura del segundo/a de centro, que quedará integrada en el grupo profesional 4 del artículo 13 del convenio, bajo la denominación de «Branch Supervisor».

Se considerará segundo/a de centro a la persona trabajadora que asuma la gestión integral del centro durante las ausencias del/de la Branch Manager. Dicha gestión comprenderá la dirección operativa del equipo, la planificación de la actividad diaria, la gestión de recursos y materiales, así como el seguimiento y cumplimiento de los objetivos operativos y de servicio establecidos por la empresa, incluyendo además la realización de tareas técnicas propias del centro (montaje, reparación y recalibración de cristalería del automóvil) conforme a los estándares de calidad y seguridad exigidos. Dichas funciones, que comprenden tanto la gestión del centro y la gestión de personas, siempre tendrán carácter temporal y se realizarán solo en ausencia del/la Branch Manager. Las funciones pueden realizarse en el mismo centro de trabajo donde la persona trabajadora presta servicios normalmente o en cualquier otro al que pudiera ser asignado temporalmente como apoyo.

Cuando en el centro de trabajo coincidan, simultáneamente, tanto el Branch Manager como el segundo de centro, este actuará como soporte de las funciones de aquel,

reforzando la gestión del centro y de las personas de este, además de la de montaje si se necesita, siempre bajo la dirección del Branch Manager.

La figura del segundo de centro existirá en los centros de tipo I y II, pudiendo un mismo segundo de centro desarrollar esa función en diferentes centros de la citada tipología. La designación como segundo/a de centro tendrá carácter estructural en estos centros, si bien el desempeño de las funciones plenas de gestión propias del/la Branch Manager tendrá siempre carácter temporal y subsidiario, limitado a los periodos en que aquel/aquella se encuentre ausente.

Adicionalmente, las personas trabajadoras que ocupen la citada posición y que perciban un salario inferior a 29.000 euros anuales, tendrán derecho a percibir un complemento salarial que será la diferencia entre el salario fijo de la persona trabajadora, con todos sus conceptos, y los 29.000 euros anuales anteriormente indicados y su abono será en doce mensualidades.

La referencia de 29.000 euros se actualizará en el mismo porcentaje que se incrementen las tablas salariales a partir de 2027.

En consecuencia, una vez el salario anual del segundo de centro supere el mencionado importe, el complemento dejara de ser aplicable.

Artículo 34. *Nocturnidad.*

En aquellas actividades de la empresa en las que deba existir un turno de noche, el régimen será el siguiente:

1. Se considerará turno de noche y se remunerará como tal el que se inicie a las 22 horas y finalice a las 6 horas del día siguiente.

2. El turno de noche será desarrollado, con carácter prioritario, a través de personal de adscripción voluntaria. En caso de no existir personal suficiente, se procederá a la rotación del personal de otros turnos y con alternancia cada dos semanas.

3. El resto de turnos de trabajo permanecerán invariables.

La compensación económica por el desempeño del turno fijo (no rotativo) de noche para las personas trabajadoras será de 7.560 euros brutos anuales, distribuidos en doce mensualidades de manera lineal.

En aquellos casos en que la persona trabajadora desempeñe la actividad nocturna por periodos inferiores al año natural o únicamente de forma parcial, la compensación económica se devengará de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado en horario nocturno conforme a los siguientes:

- i. Precio por semana: 145,38 euros brutos.
- ii. Precio por día: 29,08 euros brutos.
- iii. Precio por hora: 3,64 euros brutos.

La aplicación de este criterio de prorrateo no podrá dar lugar, en cómputo anual, a una percepción superior a la cuantía máxima establecida para el desempeño del turno fijo de noche a jornada completa.

Artículo 35. *Complemento carretilla elevadora.*

El complemento de carretilla elevadora lo cobrarán aquellos/as maquinistas que manejen la carretilla retráctil o la carretilla trilateral de maneta habitual.

Dicho complemento tendrá una compensación económica de 1.000 euros brutos anuales, distribuidos en doce mensualidades, para las personas trabajadoras asignadas al grupo profesional 6a de las tablas salariales que manejen la maquinaria referenciada en el párrafo anterior.

CAPÍTULO QUINTO

Prestaciones complementarias de la Seguridad Social

Artículo 36. *Complemento de prestación por incapacidad temporal.*

Los supuestos de incapacidad temporal tanto por contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común) como por contingencias profesionales (accidente laboral o enfermedad profesional) se complementarán hasta el 100 % del salario fijo mensual incluidas las pagas extras, desde el primer día de la baja y, en su caso, hasta un máximo de 545 días.

CAPÍTULO SEXTO

Beneficios sociales

Artículo 37. *Beca Escolar.*

Se abonará a las personas trabajadoras con hijos desde los 0 hasta los 18 años siempre y cuando se haya informado de los mismos mediante el modelo 145. Dicha información deberá ser registrada por la empresa con carácter previo a su abono. No se realizarán pagos retroactivos si no se ha informado de tal situación dentro de los plazos establecidos.

También se abonará en los casos en que la persona trabajadora acredite que el hijo/a sigue estudiando pasados los 18 años, mediante la matrícula en el centro de estudios correspondiente.

El importe a abonar, en un único pago en septiembre, es de 90 euros hijo/a al año.

Artículo 38. *Gratificación por nacimiento.*

Se abonarán 150 euros brutos en concepto de gratificación por nacimiento de hijo/a. Se abonará en la primera nómina hábil del progenitor, previa solicitud de la persona trabajadora y justificación mediante el libro de familia.

Artículo 39. *Gratificación por matrimonio.*

Se abonarán 150 euros brutos en concepto de gratificación por matrimonio, previa justificación por parte de la persona trabajadora. Si la persona trabajadora no lo ha comunicado a la empresa con carácter previo a la fecha del matrimonio/formalización de la pareja de hecho, no cabrá su abono. El matrimonio debe tener lugar durante el periodo activo de la persona trabajadora en la empresa. Esta gratificación no aplicará más de una vez en cinco años.

Artículo 40. *Indemnización por fallecimiento de la persona trabajadora.*

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, con al menos un año de antigüedad en la empresa, se abonarán cuatro mensualidades del 100 % de su salario bruto mensual fijo.

Artículo 41. *Seguro de accidentes.*

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todas las personas trabajadoras afectados por este convenio:

a) En caso de muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización será de 25.766,56 euros.

b) En caso incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 20.245,27 euros.

c) En caso de gran incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 29.017,70 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales de la persona trabajadora.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Régimen disciplinario.*

El régimen de faltas y sanciones será el previsto en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

En consecuencia, se transcribe a continuación el texto del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. No obstante, en caso de aprobarse un convenio posterior, este será el de aplicación y sustituirá el texto que se incorpora a continuación.

«Artículo 62. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta leve, grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente convenio.

Artículo 63. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los

útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra

la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 66. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 67. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

En aquellos centros en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras, se informará al Comité Intercentros y a la representación sindical (cuando la medida afecte a sus afiliados) de toda sanción por falta leve, grave o muy grave que se imponga.

Asimismo, para las faltas muy graves se iniciará el correspondiente procedimiento de expediente disciplinario, concediendo a la persona trabajadora un plazo mínimo de tres días hábiles para formular las alegaciones que estime pertinentes en su defensa o para ofrecer las explicaciones oportunas.

CAPÍTULO OCTAVO

Medidas para la igualdad y no discriminación

Artículo 43. *Plan de igualdad.*

La empresa dispone de un Plan de Igualdad registrado ante la autoridad laboral, en el que se recogen las medidas destinadas a promover la igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Artículo 44. *Cláusula de igualdad y no discriminación.*

1. La empresa asume el compromiso de respeto, promoción y protección del derecho fundamental a la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en las oportunidades de formación y promoción profesional, en la percepción salarial y en todos los aspectos derivados o vinculados con las relaciones laborales, conforme a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se garantiza que ninguna persona trabajadora será discriminada directa o indirectamente por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad, estado serológico y/origen genético, lengua, situación socioeconómica, filiación política o sindical, condición o situación familiar, apariencia física, responsabilidad familiar y/o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluyendo específicamente aquellas causas que recoge la Ley 15/2022 en sus artículos 2 y 4. Se prohíbe expresamente toda discriminación múltiple e interseccional.

En este sentido la empresa adoptará las medidas necesarias para prevenir toda forma de discriminación directa, indirecta, acoso discriminatorio, acoso sexual, acoso por razón de sexo o represalia.

En los procedimientos en los que una persona que se considere perjudicada alegue discriminación por alguna de las causas referidas, corresponderá a la empresa aportar la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas, de acuerdo con el artículo 9 de la Ley 15/2022, quedando establecida la inversión de la carga de la prueba en beneficio de la persona que alegue la discriminación cuando concurren indicios fundados de la existencia de la misma.

2. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales.

La Legislación Española establece como derecho fundamental la Igualdad entre hombres y mujeres. La Constitución Española regula en su artículo 14 el derecho fundamental y el principio general de igualdad: «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

La empresa, siguiendo con los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, declara expresamente su decidida voluntad de promover la Igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir.

Es por ello que se promoverán políticas activas para dar efectividad al principio de igualdad en todas las políticas y condiciones de trabajo de la empresa.

La empresa dispone de un Plan de Igualdad registrado ante la autoridad laboral, en el que se recogen las medidas destinadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Los compromisos adquiridos por la empresa en virtud del citado Plan son los siguientes:

- Dar cumplimiento a la ley y al compromiso de la empresa en esta materia.
- Concretar a través de medidas detalladas los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
 - Velar por una Gestión Organizativa Igualitaria.
 - Velar por la salud y el bienestar de los/las colaboradores/as de la compañía.
 - Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo.
 - Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
 - Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de todos los procesos.
 - Lenguaje no sexista ni discriminatorio.
 - Promover la igualdad de oportunidades en puestos de responsabilidad.
 - Garantizar un trato totalmente igualitario en relación a las condiciones laborales.
 - Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a todos los candidato/as y trabajadores/as de la empresa.

La Dirección de Carglass declara de forma expresa que está comprometida en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Mantiene el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva la vigencia del Plan.

Artículo 45. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

La empresa, con la firme voluntad de contribuir al mantenimiento y promoción de una plena conciencia de los derechos individuales de las personas trabajadoras, así como de protegerlos y potenciarlos en la medida de lo posible, establece, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 4, letra a), del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las siguientes medidas:

1. La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.
2. La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la

capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. La empresa incluirá planes de formación dirigidos a que las personas trabajadoras tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

6. La empresa garantizará la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBI fóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Al respecto, la empresa dispone de un protocolo general frente al acoso y violencia que será adaptado para incluir las medidas específicas para las personas LGTBI.

10. La resolución de las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas descritas se realizará por su remisión al sistema de mediación establecido por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

CAPÍTULO NOVENO

Seguridad y salud

Artículo 46. *Seguridad y salud.*

La normativa en materia de seguridad y salud de aplicación será la que establezca el convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

CAPÍTULO DÉCIMO

Derechos sindicales

Artículo 47. *Acumulación y concentración del crédito horario.*

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa establecerán pactos o sistemas de acumulación del crédito horario mensual o anual, de los distintos miembros del comité o delegados de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total determinado legalmente, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Tanto el cedente como el cesionario del crédito horario deberán comunicar a la dirección de la empresa la cesión y acumulación de horas, con una antelación de cinco días a la fecha en la que vaya a utilizarse el crédito horario.

Las horas empleadas por los miembros de la Comisión Negociadora del convenio colectivo, en las reuniones de negociación del presente convenio, no se deducirán del crédito horario.

Artículo 48. *Comité Intercentros.*

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de carácter paritario, en el marco del presente convenio colectivo de centros de trabajo de Carglass, como órgano de interlocución y negociación entre la Dirección del Grupo y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT), sin perjuicio de las competencias que corresponden legalmente a los órganos unitarios y sindicales en cada centro de trabajo o provincia.

1. Composición.

El Comité Intercentros estará compuesto por trece (13) miembros, designados por y entre los integrantes de los Comités de Empresa y/o delegados/as de Personal de los distintos centros del grupo, respetando la representatividad proporcional de los diferentes sindicatos con presencia en el grupo. El Comité Intercentros renovará su composición cada vigencia de convenio.

La designación y sustitución de los representantes corresponderá exclusivamente a las organizaciones sindicales con presencia en el grupo, quienes comunicarán por escrito a la Dirección los nombres de las personas designadas.

Se elegirá entre los miembros del Comité Intercentros un presidente y un secretario. El presidente será miembro de la Parte social y el secretario de la parte de la Dirección.

Las personas que formen parte del Comité Intercentros verán incrementado dicho crédito en 5 horas adicionales mensuales.

Las horas para las reuniones ordinarias y extraordinarias no contabilizarán del cómputo de horas sindicales ni del crédito adicional del anterior párrafo.

La empresa pondrá a disposición de este órgano de representación de los trabajadores los mismos medios materiales para el desempeño de sus funciones con que actualmente cuenta la representación social.

Se pondrá a disposición del Comité Intercentros, para uso exclusivo del mismo, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para dejar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias del mismo o medios alternativos.

Gastos por desplazamientos, comida y representación o dietas:

Los gastos necesarios para el correcto funcionamiento del Comité Intercentros en el marco de las reuniones mantenidas con la empresa, es decir, desplazamientos, gastos comida y representación, serán abonados por parte de la empresa.

2. Funciones.

El Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones:

a) Ser informado y consultado sobre aquellas materias que prevé la normativa y que afecten de forma general y homogénea al conjunto de los centros de trabajo de la empresa.

b) Impulsar el seguimiento y correcto desarrollo del presente convenio colectivo, así como de sus posibles revisiones o modificaciones.

c) Conocer, debatir y, en su caso, acordar criterios comunes sobre materias de carácter colectivo que afecten de forma general al conjunto de los centros de trabajo o a un número importante de ellos.

d) En los supuestos en los que legalmente sea posible, constituirse como comisión negociadora o interlocutora preferente en los supuestos de medidas colectivas que afecten a más de un centro de trabajo. En particular, según lo previsto en el artículo 6.3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, la negociación de las medidas planificadas

para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI serán negociadas por el comité intercentros.

e) Recibir información sobre el empleo en el conjunto de la empresa (altas, bajas, contrataciones, externalizaciones, etc.), así como sobre las políticas generales en materia de formación, igualdad, salud laboral, jornada, conciliación y retribuciones.

f) Resolver, por acuerdo, las discrepancias surgidas en los procesos de inaplicación de condiciones previstas en convenio (artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores), siempre que afecten a más de un centro de trabajo.

g) Cualesquiera otras funciones que le resulten expresamente atribuidas a través del articulado del presente convenio colectivo.

3. Reuniones.

a) El Comité Intercentros de la empresa se reunirá cada tres meses en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando el caso así lo requiera o por petición de un sindicato con representación en el Comité Intercentros de Empresa, bien entendido que el Comité hará uso de la convocatoria extraordinaria sólo cuando por causas excepcionales esté plenamente justificada.

b) La reunión ordinaria y extraordinaria tendrá lugar en Barcelona en los locales de la empresa, salvo que ocurran circunstancias especiales que aconsejen realizarlas en distinta ciudad o lugar.

El orden del día de las reuniones ordinarias se elaborará por el secretario/a, en base a los asuntos debidamente cumplimentados que presenten los miembros del Comité Intercentros, sindicatos y Dirección.

En cualquier caso, deberá comunicarse la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de quince días hábiles para las ordinarias, y con toda la antelación que le sea posible para las extraordinarias, y firmadas por el secretario/a con el visto bueno del presidente/a.

En la precitada comunicación, se incluirá el orden del día y copia, en su caso, de la documentación que sea indispensable manejar para el correcto tratamiento de los asuntos.

c) De cada una de las reuniones mantenidas por el Comité Intercentros, se elaborará un acta recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en la reunión.

El Acta se aprobará y firmará antes de levantarse la sesión y previa suspensión de la misma para proceder a su redacción.

Se comunicará a los centros para conocimiento de todos los trabajadores/trabajadoras los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios o mediante cualquier otro sistema telemático equivalente.

Los integrantes del Comité Intercentros por la parte social elaborarán un reglamento interno de funcionamiento.