

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**22287** *Resolución de 16 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (código de convenio número 99007605011992) que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2024, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Sanidad Ambiental (ANECPLA), en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y Comisiones Obreras del Hábitat en representación de los trabajadores, y finalmente subsanado el 14 de octubre de 2024, 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, 16 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN DE SANIDAD AMBIENTAL APLICADA**

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente convenio colectivo se firma, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Sanidad Ambiental (ANECPLA), y de otra por las centrales sindicales Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y Comisiones Obreras del Hábitat, todas ellas con representación en el sector.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título II del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo obligará a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español.

### Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva.*

1. Con la finalidad de proceder a una mejor ordenación del sector, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal.

La apertura de nuevos ámbitos negociales precisará de comunicación a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

2. El presente convenio colectivo articula la estructura de la negociación colectiva en el sector de desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada en los siguientes niveles:

a) Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada:

Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que el propio convenio colectivo establece.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones tienen carácter de derecho mínimo necesario.

b) Convenios colectivos de ámbito territorial inferior (autonómico y provincial): Tienen por objeto desarrollar las materias propias de cada ámbito de negociación, así como aplicar en cada provincia o comunidad autónoma los contenidos del presente convenio colectivo.

c) Los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

### Artículo 4. *Concurrencia de convenios.*

1. El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.2.a) de este convenio colectivo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones tienen carácter de derecho mínimo necesario, por tanto, todos los contenidos establecidos en este convenio colectivo se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

No obstante lo dicho, de acuerdo con lo establecido en la nueva redacción del citado artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, son materias negociables por convenio de empresa las siguientes:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos de empresa.

e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los

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

3. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

#### Artículo 5. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las empresas que desarrollen las actividades de desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada, encaminadas a la gestión de organismos nocivos, con la utilización de sistemas y/o productos manipulados o no, ya sean en conjunto o por separado.

#### Artículo 6. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas cuyas actividades están descritas en el artículo anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero de empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de servicios inherentes a tal cargo.

#### Artículo 7. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

#### Artículo 8. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres años, que van desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Se considera prorrogado tácitamente en todos sus términos, por años naturales, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio colectivo que se pretenden negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia, se constituirá la comisión negociadora.

Denunciado el convenio colectivo, y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del mismo se considera prorrogado en todos sus términos.

#### Artículo 9. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las empresas que tengan concedidas a su personal por convenio colectivo, contrato individual o pacto, condiciones más beneficiosas, en cómputo global, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y deberán interpretarse y aplicarse consideradas globalmente y en su conjunto en el sentido más favorable frente a cualquier otra, norma legal o reglamentaria, o convenio colectivo.

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociadoras, en el plazo de cuatro meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio colectivo hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

1. La Comisión Paritaria estará formada por cuatro miembros, dos por cada una de las partes, sindical y patronal, firmantes del presente convenio colectivo.

El domicilio a efectos de notificaciones, de la Comisión Paritaria será el siguiente:

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), sito en la Avenida de América, número 25, planta 7.ª, de Madrid (28002).

Comisiones Obreras del Hábitat, sito en la calle Albasanz, 3. Planta Baja, 28037 Madrid.

ANECPLA, sito en la calle Cruz del Sur, número 38, de Madrid (28007).

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio colectivo.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio colectivo.
- d) Vigilancia y control en el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todo lo relacionado con la salud laboral.
- e) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio colectivo, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.
- f) En consonancia con lo establecido en el artículo 3 del presente convenio colectivo, emisión de informe en el supuesto de solicitud de apertura de ámbito negocial.
- g) De conformidad con lo establecido en el artículo 40 del presente convenio colectivo, aprobar o denegar la solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo en el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. Se establece que las cuestiones propias que se promuevan se plantearán por escrito y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión Paritaria. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

La Comisión Paritaria quedará legalmente constituida cuando asistan la mayoría de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir un informe en otro plazo igual de quince días, sin perjuicio del plazo de siete días establecido en la letra g) del apartado segundo del presente artículo.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo en el plazo de diez días anteriores hábiles a la convocatoria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y patronal respectivamente, firmantes del convenio colectivo, y cuando se trate de interpretar este convenio colectivo, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Los miembros de la Comisión Paritaria de las centrales sindicales tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor en la Comisión Paritaria.

A pesar de su eficacia general y directa, las partes acuerdan adherirse al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos Laborales (VI ASAC), por lo que las cuestiones relativas a la administración, interpretación, aplicación y procedimientos voluntarios de solución de conflictos derivados del presente convenio colectivo serán resueltas según dicho acuerdo.

#### Artículo 12. *Estructura profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo serán clasificados en atención a sus aptitudes profesiones, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Podrán establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos profesionales y, si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales. Sin perjuicio de la capacidad organizativa de la dirección de la empresa, la enunciación de niveles que se establece a continuación no supone obligación para la misma de tener provistos todos ellos si su importancia y necesidades lo requieren.

Todos los empleados del sector, sin perjuicio de su dependencia directa de quien o quienes se designe en cada caso, de entre los niveles superiores, quedarán subordinados a la capacidad directiva y organizativa de la propia empresa.

En virtud de lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto que un trabajador realice habitualmente funciones que estén incluidas en dos grupos profesionales diferentes, se le asignará el grupo profesional superior.

#### Artículo 13. *Factores de encuadramiento.*

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta: conocimientos y experiencia, factores para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia:

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

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

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

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

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

3. En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos.

4. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

#### Artículo 14. *Grupos profesionales.*

El personal queda encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

##### Grupo profesional I.

Comprende los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores y titulados medios, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben:

Jefe Superior: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, bien en su conjunto o en alguna de las diferentes áreas de trabajo.

Responsable técnico: Es quien con titulación o formación exigida por la legislación vigente asume la responsabilidad de departamento de la empresa, prestando su asesoramiento a la planificación y ejecución de los servicios propios de la actividad.

##### Grupo profesional II.

Comprende los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una oficina o departamento principal.

Se adscriben:

Jefe 1.<sup>a</sup>: Es quien con título y formación adecuada asume la jefatura de cualquier departamento o delegación, siendo responsable de la implantación de los planes que emanen de la jefatura superior o dirección de la empresa, bien en áreas comerciales, técnicas o administrativas.

Jefe 2.<sup>a</sup>: Es quien está encargado de seguir, orientar y dar unidad a la sección o dependencia que se le encomiende, así como distribuir los trabajos entre el personal que tenga a su cargo.

## Grupo profesional III.

Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

Se adscriben:

**Supervisor de Servicio:** Es quien con experiencia suficiente o formación adecuada se responsabiliza de planificar, controlar, orientar, dirigir y dar unidad a las distintas secciones productivas de la empresa, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma, actuando siempre bajo las órdenes de un Jefe.

**Oficial 1.ª:** Es quien con iniciativa y responsabilidad restringida realiza tareas administrativas, contables o comerciales actuando siempre bajo las órdenes de un superior.

## Grupo profesional IV.

Comprende los trabajos de iniciativa y responsabilidad limitada para los que se necesitan conocimientos similares a los del nivel anterior pero sin la extensión exigible en aquel.

Se adscriben:

**Coordinador de equipos:** Es quien estando en posesión de la formación exigida por la legislación vigente y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo entre 3 y 8 Aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa.

**Chófer-Applicador 1.ª:** Es quien estando en posesión de la formación exigida por la legislación vigente y permiso de conducir tiene experiencia suficiente para instruir y realizar los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, teniendo a su cargo hasta 2 Aplicadores y colaborando en la formación práctica de los Ayudantes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo asignado por la empresa.

**Oficial 2.ª:** Es quien realiza tareas administrativas o contables que requieran conocimientos generales de la técnica.

**Ayudante de laboratorio:** Es quien con titulación o experiencia demostrada realiza tareas de control de resultados analíticos, biológicos, de los tratamientos efectuados por el personal operativo de la empresa.

## Grupo Profesional V.

Comprende los trabajos para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de la función encomendada en cada caso.

Se adscriben:

**Chófer-Applicador 2.ª:** Es quien estando en posesión de la formación exigida por la legislación vigente y permiso de conducir realiza los servicios propios de la empresa en los diferentes clientes, existiendo en esta categoría la obligación de conducir el vehículo proporcionado por la empresa.

## Grupo profesional VI.

Comprende los trabajos para los que no se necesita una preparación adecuada a los contenidos a desempeñar, con responsabilidad limitada en el cumplimiento de la función encomendada a cada caso.

Se adscriben:

**Ayudante de Aplicador:** Es quien no teniendo aún la formación exigida por la legislación vigente, se encuentra en periodo de formación, acompañando a algún Aplicador capacitado, prestando su ayuda en las tareas del mismo, pero sin realizar aplicaciones de productos ni manipulando los mismos.

**Auxiliar:** Es quien dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

No obstante lo anterior, las partes firmantes acuerdan constituir una subcomisión de estudio y análisis de las categorías profesionales relacionadas con la aplicación de plaguicidas clasificados como «muy tóxicos».

#### Artículo 15. *Admisión de nuevo personal y coberturas de vacantes.*

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacante como para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. De dichas pruebas se informará a los representantes de los trabajadores, así como de los resultados de la selección con la antelación suficiente a la admisión del nuevo personal o cobertura de las vacantes.

Cuando existan plazas vacantes y éstas vayan a cubrirse mediante concurso, se dará la correspondiente difusión al mismo a través de los tabloneros de anuncios, y se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con suficiente antelación. Para la cobertura de vacantes serán criterios a valorar positivamente en aquellos candidatos en donde concurren, el hecho de que los mismos se encuentren prestando servicios en la empresa, la realización de cursos y estudios de perfeccionamiento profesional, y el hecho de que el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el último año.

#### Artículo 16. *Movilidad funcional.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. No obstante, cuando en el contrato de trabajo se le asigne a un trabajador un determinado grupo profesional, se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

En todo caso, la referida movilidad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. Se proporcionará al trabajador la formación adecuada para tal circunstancia. No será posible invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificase y por el tiempo imprescindible para su atención, que en ningún caso podrá superar el periodo de noventa días.

4. Desde el mismo momento que exista en una empresa un trabajador que realice funciones superiores a las del grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a la retribución de las funciones que efectivamente realice. Consolidará el grupo profesional

superior cuando la realizase por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, siempre y cuando esté en posesión de la titulación exigida legalmente a esa categoría.

## Artículo 17. *Política de empleo.*

Las empresas a las cuales es de aplicación el presente convenio colectivo realizarán preferentemente transformaciones de contratos temporales en indefinidos atendiendo a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación. Asimismo, por dichas transformaciones podrán acceder a la solicitud de ayudas y subvenciones establecidas por los organismos autónomos y nacionales correspondientes.

Con la finalidad de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie al personal, a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, y con el fin de conseguir que la atención a los clientes sea de la mayor calidad y posible se establecen los siguientes principios:

a) Principios Generales. Se consideran principios en torno a los cuales debe girar la política de empleo:

Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.

Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que los contratos indefinidamente.

Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.

Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable, a tal efecto, se limitará el uso de horas extraordinarias tal y como establece el artículo 21 del presente convenio colectivo.

b) Observatorio de empleo. Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad de empleo que se genera, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo. Este observatorio elaborará informes de la evolución del empleo. Las organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

## Artículo 18. *Contratación temporal.*

En lo que respecta a la contratación, las empresas podrán formalizar todas las modalidades de contrato de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

La duración máxima de los contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, será de un año.

La duración máxima de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores será de un año.

Asimismo se podrá concertar un periodo de prueba para este tipo de contratos cuya duración no podrá exceder de un mes.

## Artículo 19. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Grupos I y II: Seis meses.
- Grupos III y IV: Dos meses.
- Grupos V y VI: Un mes.

En cualquier caso, dicho periodo de prueba no podrá exceder del 50 % del tiempo de duración del contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, adopción o acogimiento, riesgos durante el embarazo, nacimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante la lactancia, paternidad, y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya sido contratado para similares funciones con anterioridad por la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

## Artículo 20. *Dimisiones.*

Las dimisiones de personal, una vez superado el periodo de prueba, habrán de avisarse a la empresa con al menos 15 días de antelación. Si no se realizase este preaviso, los interesados perderán un día de salario por cada día de defecto. La notificación de cese se realizará por escrito, que el trabajador firmará por duplicado devolviéndole la empresa un ejemplar con el enterado.

En los contratos de duración inferior al año, este preaviso será de al menos diez días. En los Grupos I y II este preaviso será de un mes, salvo que el contrato tenga una duración inferior al año, en cuyo supuesto será de al menos 15 días. Asimismo, la falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

## Artículo 21. *Jornada, horario y descansos.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada máxima anual será de 1.755 horas de trabajo efectivo de las cuales 175,5 horas al año podrán distribuirse irregularmente a lo largo del año. Dicha distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso entre jornada y jornada, diaria y semanales previstos en la ley y el trabajador deberá conocer, con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo derivada de la distribución irregular.

Dichas horas irregulares nunca serán en domingo, festivo o permisos retribuidos, excepto en circunstancias especiales que la empresa deberá justificar y comunicarlo al trabajador con el preaviso mínimo previsto en el párrafo anterior.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.3 párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada ordinaria de trabajo diaria podrá ampliarse a 10 horas diarias un máximo de veinticinco días al año.

En el supuesto de que la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo a diez horas se realice dentro de las 175,5 horas anuales durante las cuales es posible establecer una distribución irregular, deberá respetarse el preaviso y las condiciones previstas en el primer párrafo de este artículo.

Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

El descanso mínimo semanal será de dos días ininterrumpidos, coincidiendo uno de los mismos en domingo.

Entre el final de una jornada ordinaria del trabajo y el comienzo de la siguiente mediarán al menos 12 horas de descanso.

Si durante la vigencia del convenio colectivo se produjese una modificación legal de la jornada que minorase la establecida en el texto del convenio colectivo, se creará una comisión negociadora «ad hoc» para adaptar la jornada a dicha modificación.

#### Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: se podrán realizar hasta un máximo de 80 horas por trabajador y año, y con un valor del 20 % más que el valor de la hora ordinaria.
- b) Horas extraordinarias: solo se podrán realizar por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- c) Se limitarán al máximo la realización de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias se podrán compensar con tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no susceptible por compensación económica, será de 30 días naturales, pudiendo ser compensables económicamente cuando el trabajador cese en la empresa durante el año en curso. Durante el periodo vacacional el trabajador percibirá una retribución salarial equivalente al salario base más todos los conceptos que el trabajador viniese percibiendo en nómina, con exclusión de los complementos de cantidad o calidad de trabajo, sin que, en ningún caso, esta retribución sea inferior a la remuneración normal o media del trabajador.

La empresa determinará el calendario de vacaciones en los tres primeros meses de cada año, de común acuerdo con los trabajadores. Éstas se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio a septiembre, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 24. *Licencias retribuidas, excedencias y suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

24.1 Los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora o registro de la pareja de hecho, quince días naturales.

2. Cinco días 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.

3. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 200 km el plazo será de cuatro días. Para aquellos trabajadores que necesiten efectuar un desplazamiento fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de diez días, de los cuales cinco de ellos serán retribuidos. La persona trabajadora deberá documentar estos hechos a requerimiento de la empresa.

4. Dos días por traslado de domicilio habitual, ampliable a tres si el traslado fuera a municipio diferente.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

8. Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijos. Cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento de al menos 200 km, el plazo será de cuatro días. En los supuestos de nacimiento, adopción para aquellos trabajadores que necesiten efectuar un desplazamiento fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de diez días, de los cuales cinco de ellos serán retribuidos. La persona trabajadora deberá documentar estos hechos a requerimiento de la empresa.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute las reducciones de jornada anteriormente establecidas corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Su concreción se efectuará atendiendo los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Salvo fuerza mayor, el trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en la que iniciará y finalizará la reducción de jornada solicitada».

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

10. El trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de entre un octavo y la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

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

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute las reducciones de jornada anteriormente establecidas corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Su concreción se efectuará atendiendo los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Salvo fuerza mayor, la persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en la que iniciará y finalizará la reducción de jornada solicitada.

11. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que de mutuo acuerdo se pacten con el empresario, aplicándose supletoriamente las reglas contenidas en el punto 10 del apartado primero del presente artículo en consonancia con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

12. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, entendiéndose por tal la concurrencia de un hecho o circunstancia imprevisible e inevitable, 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, de acuerdo con el valor de la hora ordinaria de la persona trabajadora.

13. Dos días naturales, ampliable a tres, si es a una distancia superior a 200 kilómetros, por boda de hijos, de hermanos, de cuñados o de padres.

14. Las personas trabajadoras dispondrán de dos días de permiso retribuido para asuntos propios, fijado de común acuerdo con la empresa. Estos días serán considerados de trabajo efectivo a todos los efectos.

15. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente. El trabajador disfrutará de este permiso en el día natural en que tenga el examen.

16. Para formación profesional en los términos señalados en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

17. Licencias médicas:

a) Las necesarias para acudir al médico de familia, o similar, especialista de la seguridad social o sociedad médica. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

b) Hasta quince horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que tenga mermadas sus facultades físicas o psíquicas y así resulte acreditado. En ambos casos el uso de estas horas deberá ser avisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencias».

24.2 Excedencias:

1. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o el de guarda con fines de adopción a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial-administrativa.

3. Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Las licencias contempladas en el presente artículo se entienden también aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la dirección de la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia.

24.3 Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

Suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años discapacitados o con problemas de inserción social y familiar.

En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija distinta del primero, una para cada uno de los progenitores.

Una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, el período de suspensión de cada uno de los progenitores podrá distribuirse, a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora

deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, de acogimiento y guarda con fines de adopción de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta norma, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o guarda con fines de adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

## Artículo 25. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones quedarán estructuradas de la siguiente forma:

25.1 Salario base.

25.2 Complementos salariales.

- a) Complemento personal de antigüedad.
- b) Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Plus complemento por servicios especiales.

Plus por limpieza de prendas de trabajo.

Plus de festivos.

- c) Devengos extrasalariales:

Dietas:

Media dieta. Dieta entera. Pernoctación.

Kilometraje.

- d) Complementos de vencimiento superior al mes:

Gratificación extraordinaria de verano.

Gratificación extraordinaria de Navidad.

## Artículo 26. *Retribuciones.*

Para los años, 2024, 2025 y 2026 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el artículo 43 del convenio colectivo.

Revisión salarial.

En el supuesto de que, a 31 de diciembre de 2024, 2025, y 2026 el IPC real con respecto al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior sea superior al 4,5 %, 3,5 %, y 3,5 % de incremento salarial pactado para cada uno de los años, se procederá a revisar los salarios hasta dicho IPC real, con el tope de 0,5 puntos en cada uno de los años.

En el supuesto de tener que aplicarse esta revisión salarial, para su cálculo se tendrán en cuenta los salarios que han sido considerados para calcular el incremento pactado para cada año. Esto es, los salarios a 31 de diciembre de 2023 (actualizados al salario mínimo interprofesional y manteniendo el abanico salarial), 2024 y 2025 respectivamente.

## Artículo 27. *Complementos salariales.*

A) Personal de antigüedad: Todos los trabajadores percibirán, por su permanencia en la empresa el 4 % del salario base por cada quinquenio de antigüedad en la empresa.

B) De cantidad o calidad de trabajo (a percibir además del salario que corresponda):

Plus complemento por servicios especiales: Dadas las especiales características de las empresas afectadas por el presente convenio, que da lugar a tener que realizar o prestar servicios en domingos o durante horas nocturnas de forma habitual, estos servicios se abonarán, durante toda la vigencia del convenio, a razón de 25,00 euros por servicio. Tendrá la consideración de un único servicio el que, en una jornada determinada, se realice para un mismo cliente y en una misma dirección, o se realice

como consecuencia de una misma orden de trabajo. Existirá la obligación de prestar los mismos. No obstante, deberá respetarse cualquier acuerdo o pacto de empresa, individual o colectivo, escrito o verbal, que pudiera existir en relación con estos servicios. En cualquier caso, el contenido de los referidos pactos o acuerdos deberá acomodarse a lo previsto en este artículo a partir del 1 de enero de 2027.

Plus de limpieza de prendas de trabajo: Con carácter de una indemnización o suplido, se abonarán en concepto de limpieza de las prendas de trabajo la cantidad que se señala en el epígrafe de los anexos al convenio, consistente en 37,60 euros (2024), 38,50 euros (2025) y 40,30 euros (2026) mensuales por once mensualidades. Las empresas que lo prefieran podrán sustituir esta obligación si corriesen ellas mismas con la limpieza de las prendas.

Plus de festivos: El trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un plus de 71,00 euros (2024), 73,50 euros (2025) y 76,00 euros (2026). Se entiende «festivos» los catorce días señalados como tales en el calendario laboral anual.

#### Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.*

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, equivalentes al valor de una mensualidad del salario base del convenio colectivo incluyendo la antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, durante el mes de julio, preferentemente antes del día 15, y la segunda de ellas, en la primera quincena del mes de diciembre o prorrateadas a lo largo del año en 12 mensualidades, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

#### Artículo 29. *Complementos extrasalariales. Desplazamiento y dietas.*

Si por necesidades del servicio el trabajador no puede regresar a comer, cenar o dormir al domicilio, la empresa compensará los gastos que originen dichos desplazamientos a través de dietas de comida y pernoctación del siguiente modo:

Media dieta (comida o cena): 14,20 euros (2024), 14,70 euros (2025) y 15,208 euros (2026).

Dieta entera: 29,80 euros (2024), 30,90 euros (2025) y 32,00 euros (2026).

Pernoctación: 68,20 euros (2024), 70,50 euros (2025) y 73,00 euros (2026). En el supuesto de verse obligado el trabajador a pagar un importe superior, la diferencia será abonada por la empresa a la presentación del justificante correspondiente.

Kilometraje: 0,40 euros/km (2024), 0,41 euros/km (2025) y 0,42 euros/km (2026), siempre que el vehículo sea aportado por el trabajador.

#### Artículo 30. *Pago del salario.*

El pago del salario deberá efectuarse durante los primeros dos días del mes siguiente al trabajado, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas dentro de su jornada laboral, disponiendo de tiempo suficiente para hacerlo efectivo. El empresario está obligado a entregar al trabajador el correspondiente recibo de salarios en el modelo oficial.

#### Artículo 31. *Jubilación.*

##### 1. Jubilación voluntaria anticipada.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, con antigüedad de al menos quince años de trabajo en la empresa, que deseen jubilarse anticipadamente de

mutuo acuerdo con la empresa, percibirán de ésta por una sola vez, si se jubilarán al cumplir la edad de:

- 60 años: 15 salarios base.
- 61 años: 12 salarios base.
- 62 años: 8 salarios base.
- 63 años: 5 salarios base.

## 2. Jubilación parcial.

Las partes reconocen la idoneidad de este contrato para la utilización en el sector, en base a ello instan a las partes a su aplicación en función de las necesidades de cada empresa.

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos por la legislación vigente podrán acceder a la jubilación parcial, de acuerdo con la empresa.

Para ello, los trabajadores deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificación original de vida laboral del trabajador, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legales establecidos. La reducción de jornada del trabajador habrá de ser como mínimo del 25 %.

Dicha reducción de jornada se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previamente y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de contrato será indefinida.

La jornada del trabajador relevista será la misma que venía prestando el trabajador jubilado en la parte dejada vacante por éste.

Los trabajadores jubilados parcialmente percibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores ubicados en la empresa, hasta que se jubilen del todo.

## Artículo 32. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas establecerán un seguro colectivo de accidentes para todos/as los/as trabajadores/as que garanticen a los mismos la percepción de 40.000 euros, en caso de que como consecuencia del accidente el/la trabajador/a quede en situación de incapacidad permanente absoluta, o de 60.000 euros si como consecuencia del accidente se produjera el fallecimiento, cantidad que percibirán sus beneficiarios. Al respecto, las empresas tendrán un plazo de dos meses a partir del registro y de la publicación del convenio colectivo para cumplir con lo establecido en el texto de este artículo. Mientras tanto, se mantendrán vigentes las cantidades aseguradas hasta entonces.

## Artículo 33. Uniforme.

Las empresas facilitarán a los Ayudantes de Aplicadores, Chóferes Aplicadores de 2.ª y 1.ª, Ayudantes de Laboratorio y Coordinadores de Servicio tres uniformes de trabajo completos al año, incluido calzado. En invierno se facilitará prendas de abrigo.

Independientemente de lo anterior, y cuando las circunstancias especiales de los servicios a realizar lo requiera, se facilitará el vestuario adecuado, teniendo en cuenta lo dispuesto en esta materia por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos de desarrollo.

#### Artículo 34. *Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y los resultados serán comunicados siempre al trabajador.

#### Artículo 35. *Normas generales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indispensable, siendo por tanto de plena aplicación. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

A) Principio de acción preventiva: el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa, y por tanto, en modo alguno, el diseño y el desarrollo del programa preventivo podrán tener carácter adjetivo o lateral.
- f) Adoptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a, la concepción de los puestos de trabajo.

B) Obligaciones empresariales y derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario

realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención pertinentes a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

C) Cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Todo esto será también de aplicación al período de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo. Esta prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 31 y siguientes del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

D) Transporte.

En el transporte de los materiales y productos para la prestación de los servicios se tendrá en cuenta lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 36. *Principios de ordenación.*

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, de acuerdo a la graduación que se establece en el presente capítulo. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivado de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 37. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidades injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo durante el periodo de treinta días.

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

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuvieren a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, de cuatro a seis ocasiones en el plazo de treinta días.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) de apartado siguiente.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general,

bienes de la empresa para lo que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al trabajador, cuando de ello no derivase perjuicio para la empresa.

ll) Las ofensas de palabra o de obra contra las personas, con intención de desacreditar o humillar y produzcan una alteración de la convivencia en el trabajo.

m) Las derivadas de lo establecido en los apartados d) y e) del presente artículo.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, en la entrada o salida del trabajo, en siete ocasiones en el plazo de treinta días o en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, siempre dentro de los límites del derecho a la libertad de expresión del trabajador.

f) La embriaguez habitual durante el trabajo, siempre que afecte al rendimiento normal del trabajo y la empresa haya puesto los medios oportunos para que el trabajador supere dicha enfermedad.

g) La realización de actividades que impliquen competencia directa actual y desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.

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

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k) El acoso sexual, moral o psicológico, tanto entre compañeros como entre personas entre las que exista una relación de jerarquía.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados por causas imputables al trabajador cuando de ello se derivase algún perjuicio para la, empresa.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sido sancionado dos o más veces por la comisión de faltas graves, durante el periodo de un año.

## Artículo 38. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a siete días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de ocho a veinte días o despido.

2. En todos los casos, descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

3. Las amonestaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones interpuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

4. En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico, cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

## Artículo 39. Prescripción de las faltas.

- a) Faltas leves: a los diez días.
- b) Faltas graves: a los veinte días.
- c) Faltas muy graves: transcurridos sesenta días.

En todos los supuestos, los plazos empezarán a contar a partir del día en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta.

En cualquier caso, las faltas prescribirán a los cuatro meses de haberse cometido.

## Artículo 40. Descuelgue e inaplicación de incrementos salariales.

1. El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones de trabajo aquí pactadas cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos autónomos de solución de conflictos previstos en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) o pacto que le hubiere sucedido.

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

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

#### Artículo 41. *Antidiscriminación.*

##### A) Cláusulas generales.

Las partes afectadas por este convenio colectivo y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del Estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en

marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

B) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, BOE número 161, del 6).

C) Cláusula de género neutro.

En el texto del convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 42. *Formación.*

Los firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo Nacional de Formación.

Los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo el destinado a la formación dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, así como el destinado a planes y acciones formativos vinculados a la actividad de la empresa y realizados por iniciativa empresarial o autorizados por ésta.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un período de hasta cinco años, y en los términos previstos en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. *Tablas salariales 2024, 2025 y 2026.*

*Tablas salariales 2024*

Categorías	Salario base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Plus de antigüedad: un quinquenio – Euros	Plus limpieza ropa (11 meses) – Euros
Jefe Superior.	1.908,04	26.712,56	76,32	
Responsable técnico.	1.908,04	26.712,56	76,32	
Jefe 1. <sup>a</sup> .	1.648,23	23.075,22	65,92	
Jefe 2. <sup>a</sup> .	1.631,48	22.840,72	65,26	
Supervisor de Servicio.	1.428,92	20.004,88	57,16	
Oficial 1. <sup>a</sup> .	1.428,92	20.004,88	57,16	
Coordinador de equipos.	1.346,52	18.851,28	53,86	37,60
Chófer-Applicador de 1. <sup>a</sup> .	1.301,69	18.223,66	52,07	37,60
Oficial de 2. <sup>a</sup> .	1.243,68	17.411,52	49,75	
Ayudante de laboratorio.	1.243,68	17.411,52	49,75	37,60

Categorías	Salario base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Plus de antigüedad: un quinquenio – Euros	Plus limpieza ropa (11 meses) – Euros
Chófer aplicador de 2. <sup>a</sup>	1.248,38	17.477,41	49,94	37,60
Ayudante de Aplicador.	1.185,03	16.590,42	47,40	37,60
Auxiliar.	1.185,03	16.590,42	47,40	

Tablas salariales 2025

Categorías	Salario base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Plus de antigüedad: un quinquenio – Euros	Plus limpieza ropa (11 meses) – Euros
Jefe Superior.	1.974,82	27.647,48	78,99	
Responsable técnico.	1.974,82	27.647,48	78,99	
Jefe 1. <sup>a</sup>	1.705,92	23.882,88	68,24	
Jefe 2. <sup>a</sup>	1.688,58	23.640,12	67,54	
Supervisor de Servicio.	1.478,93	20.705,02	59,16	
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.478,93	20.705,02	59,16	
Coordinador de equipos.	1.393,65	19.511,1	55,75	38,50
Chófer-Applicador de 1. <sup>a</sup>	1.347,25	18.861,5	53,89	38,50
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.287,21	18.020,94	51,49	
Ayudante de laboratorio	1.287,21	18.020,94	51,49	38,50
Chófer aplicador de 2. <sup>a</sup>	1.298,32	18.176,51	51,93	38,50
Ayudante de Aplicador	1.226,50	17.171,00	49,06	38,50
Auxiliar	1.226,50	17.171,00	49,06	

Tablas salariales 2026

Categorías	Salario base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Plus de antigüedad: un quinquenio – Euros	Plus limpieza ropa (11 meses) – Euros
Jefe Superior.	2.043,94	28.615,16	81,76	
Responsable técnico.	2.043,94	28.615,16	81,76	
Jefe 1. <sup>a</sup>	1.765,63	24.718,82	70,63	
Jefe 2. <sup>a</sup>	1.747,68	24.467,52	69,91	
Supervisor de Servicio.	1.530,69	21.429,66	61,23	
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.530,69	21.429,66	61,23	
Coordinador de equipos.	1.442,43	20.194,02	57,70	40,30
Chófer-Applicador de 1. <sup>a</sup>	1.394,40	19.521,6	55,78	40,30
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.332,26	18.651,64	53,29	
Ayudante de laboratorio	1.332,26	18.651,64	53,29	40,30

Categorías	Salario base mensual – Euros	Salario anual – Euros	Plus de antigüedad: un quinquenio – Euros	Plus limpieza ropa (11 meses) – Euros
Chófer aplicador de 2. <sup>a</sup>	1.350,25	18.903,57	54,01	40,30
Ayudante de Aplicador	1.269,43	17.772,02	50,78	40,30
Auxiliar	1.269,43	17.772,02	50,78	

Artículo 44. *Acuerdo sobre prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

El derecho al honor, a la intimidad y el respeto a la dignidad son derechos reconocidos en la Constitución Española, así como el derecho a la no discriminación. Todos ellos son derechos que debe garantizarse en todas las esferas, incluida la laboral, con beneficios indudables para las empresas y los trabajadores.

El acoso, cualquiera que sea su naturaleza, afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que los sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos sus puestos y no se atrevan a denunciarlo por miedo a posibles represalias. Un menor rendimiento y motivación, absentismo y menor productividad son consecuencias de este tipo de conductas.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 48 la necesidad y obligación legal de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Entendiendo que la participación de los trabajadores, a través de su representación, es esencial en la creación de un clima laboral sano y libre de este tipo de comportamientos, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo nos comprometemos a:

Fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo entre los trabajadores y las trabajadoras de las empresas, mediante la información de los principios recogidos en el presente acuerdo o protocolo sectorial, así como de todas aquellas medidas preventivas que las empresas, con la representación legal de los trabajadores, resuelvan necesarias: códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Establecer protocolos de actuación frente a los actos de acoso en las empresas del sector, que incluirán:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de la persona o personas responsables en la empresa de atender a quienes formulen una queja. En el caso de las empresas con obligación de elaborar y ejecutar un plan de igualdad, y si así se acuerda entre las partes, las quejas serán atendidas y el procedimiento interno iniciado y ejecutado por el miembro o los miembros que determine la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la empresa. Es necesaria la aceptación de estas funciones de forma voluntaria nombrando esta persona de forma unánime por todos los representantes de la empresa o con la

intervención de los trabajadores si en la misma no existiera representación legal de los trabajadores.

5. El procedimiento interno de actuación. Éste deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad y deberá funcionar con independencia de las acciones legales que la persona afectada pudiera interponer ante cualquier instancia judicial.

6. Las personas encargadas en la empresa de dar trámite y atender las denuncias de acoso deben comprometerse expresamente a mantener el sigilo profesional, así como a la protección de los datos de carácter personal de acuerdo con las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

#### Artículo 45. *Planes de igualdad.*

1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, las empresas las que se refiere el mismo deberán contar con un plan de igualdad en los plazos y términos previstos. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### Artículo 46. *Comisión Paritaria de Igualdad.*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se creará una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por ocho miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del convenio

colectivo, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Mixta. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de 35 horas, pudiéndose incorporar los asesores que las partes crean oportunos.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en los grupos profesionales, categorías, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de sistemas de anticipación de la edad de jubilación para los trabajadores y trabajadoras contenidos en el ámbito funcional y personal de este convenio sectorial.

Por ello y de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 apartado b) del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización de sanidad ambiental aplicada, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las diversas intervenciones, consideran conveniente instar a la administración competente el establecimiento de coeficientes reductores, o en su caso, la anticipación de la edad de acceso a la jubilación de los trabajadores afectados.

Al objeto de dar virtualidad a este compromiso, las organizaciones firmantes se comprometen a iniciar inmediatamente la petición razonada ante la administración competente.

Disposición adicional segunda.

Acumulación del crédito horario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se prevé la posibilidad de acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Dicha acumulación podrá computarse por periodos de hasta un año.

Constitución del comité intercentros.

En todas aquellas empresas que cuenten con más de un centro de trabajo podrán constituirse comités intercentros como órgano centralizado de representación de las personas trabajadoras. Su creación se producirá por mayoría de los comités de empresa o delegados de personal existentes en diversos centros de trabajo.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

No podrá arrogarse otras funciones distintas a las que se expresan a continuación, salvo acuerdo con la empresa:

El Comité Intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 40, 41, 47, 51, 64 y 82.3 del ET para los Comités de Empresa o delegados/as de Personal en el conjunto de la misma, y será el interlocutor ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consultas establecidos en estos artículos, en cuyos casos representarán a toda la plantilla de la empresa o centros afectados. Así como los planes de igualdad y otras competencias que pudieran acordarse entre empresa y comité intercentros.