

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3953 *Resolución de 18 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (Código de Convenio n.º 90103452012019), que ha sido suscrito, con fecha 27 de noviembre de 2024, de una parte por las personas designadas por la Comisión Ejecutiva de dicha Federación, en representación de la misma, y de otra por la Sección Sindical estatal de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 14 de febrero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del 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, 18 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE CC.OO.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Título preliminar

Los firmantes del presente convenio colectivo son, de una parte, los representantes de la Comisión Ejecutiva de la Federación Estatal de Servicios de CC.OO. y, de otra los representantes de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de CC.OO. que actúa en representación de los trabajadores y trabajadoras incluidos en este convenio colectivo.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente para suscribir el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

En razón de la legitimación negocial que ostentan las partes firmantes, el presente convenio colectivo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en la empresa y respecto de las materias aquí reguladas, sustituyendo el presente, en todo, a cualquier convenio colectivo que hasta la fecha se viniese aplicando.

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

2.1 Ámbito funcional:

El ámbito del presente convenio colectivo se extiende a la empresa Federación Estatal de Servicios de CC.OO. (en adelante, la empresa), alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo actuales y aquéllos que puedan crearse en el futuro.

2.2 Ámbito personal:

El convenio colectivo será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa.

No se considerarán personal de plantilla los miembros de las comisiones ejecutivas elegidos en congreso ni los afiliados a CC.OO. que dichas comisiones ejecutivas puedan nombrar como colaboradores sindicales permanentes, a través de la suscripción de contratos asociativos, con el objeto de llevar a cabo los trabajos de índole sindical que estime oportunos.

En el apartado anterior, la relación que existirá será de carácter exclusivamente sindical y no laboral, puesto que son designados por su condición de miembros de CC.OO., de lo que se desprende que la propia comisión(es) ejecutiva(s) podrá revocar en cualquier momento su nombramiento.

Asimismo, quedan exceptuadas de su aplicación, los comprendidos en el artículo 1.3, c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el personal de alta dirección al que le resulte aplicable la regulación prevista en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

2.3 Ámbito territorial:

El ámbito de aplicación territorial del convenio colectivo se extiende a todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

1. El convenio colectivo se entenderá prorrogado a la finalización de su vigencia si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

2. La denuncia habrá de producirse entre el 1 octubre y el 31 de diciembre del año de su vencimiento o respecto del año de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado el convenio colectivo por cualquier de las partes y hasta que no se logre acuerdo expreso para un nuevo convenio colectivo que lo sustituya a los efectos

previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se mantendrá la vigencia de todo su contenido normativo, hasta el momento en que sea acordado otro convenio colectivo que lo sustituya.

4. Una vez denunciado el convenio colectivo, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad, en el plazo de treinta días naturales, con la finalidad de restablecer el equilibrio de las condiciones pactadas si alguna de las partes así lo requiriera expresamente. En caso de desacuerdo, las partes podrán someter la cuestión a Arbitraje.

Artículo 6. *Inaplicación del convenio colectivo.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo, con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulten de aplicación. Y si no hubiera acuerdo, las partes recurrirán a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) para su intervención.

Artículo 7. *Capacidad organizativa.*

1. La organización del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien ésta delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente que resulte aplicable.

2. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia, calidad y de condiciones de trabajo.

La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la empresa y de sus trabajadores.

3. Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

4. Los trabajadores o trabajadoras están obligados a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones de la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se les encomienden dentro del general cometido de su competencia profesional, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales y el convenio colectivo.

5. La empresa, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal de los trabajadores y trabajadoras, promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y observando las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6. En cualquier caso, los trabajadores/as y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado, canalizando sus comunicaciones e iniciativas a través de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical en los términos previstos en la ley.

Artículo 8. *Comisión Mixta Paritaria.*

1. Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del convenio colectivo, se crea una Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá a partir de la fecha de la firma del mismo y en un plazo no superior a 30 días.

2. La Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la empresa y otros tres de la representación sindical. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

Las personas que integren la Comisión ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la parte correspondiente.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores/as externos que en cada caso designen las respectivas representaciones y de cuya presencia se informará a la Comisión Mixta en respuesta a la convocatoria.

3. Los acuerdos de la Comisión Mixta requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, sindical y empresarial.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares discrepantes con el acuerdo adoptado.

4. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá en el domicilio social de la empresa, pudiendo libremente trasladarse a cualquier otro lugar, cuando por necesidades organizativas resulte necesario.

5. Las competencias de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que les sean sometidos a las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Vigilancia, seguimiento y regulación del cumplimiento del convenio.
- d) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- e) Conocimiento y resolución de las discrepancias producidas durante o a la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El trabajador o trabajadora que quiera plantear una consulta a la Comisión Mixta Paritaria, la deberá realizar a través del buzón de correo electrónico que se habilitará al efecto, que sólo será accesible para los miembros de la citada Comisión.

7. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Mixta Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos).
- b) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el apartado 5.
- c) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- d) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- e) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de solicitud de intervención de Comisión Mixta Paritaria, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

8. La Comisión se reunirá a instancia de alguna de las partes con un preaviso mínimo de 4 días hábiles y un máximo de 15 días naturales, comunicando, mediante escrito, la identificación de los solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la Comisión Mixta Paritaria y la finalidad de lo solicitado.

9. A partir de la fecha de la celebración de la reunión en la que la Comisión haya tenido conocimiento de la cuestión sometida, deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de quince días naturales, prorrogables en casos excepcionales hasta un máximo de un mes, salvo que alguna disposición legal prevea un plazo inferior.

Transcurrido el citado plazo sin que se hubiese alcanzado un acuerdo, se emitirá un informe sobre la posición de cada una de las partes.

10. En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

11. En caso de desacuerdo, podrá someterse la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

12. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los convenios colectivos conforme se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

13. Los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta Paritaria.

14. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta, no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso

Artículo 9. *Ingreso en el trabajo y pruebas de aptitud.*

1. El ingreso del personal en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente.
2. La incorporación de nuevas personas a la empresa se realizará como norma general mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten.
3. La empresa está obligada a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo que legalmente corresponda su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.
4. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
5. Una vez considerada apta, la persona seleccionada deberá aportar, con carácter previo, la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.560 horas efectivas de trabajo al año, aplicable tanto a la plantilla actual como a las nuevas contrataciones.
 2. Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este convenio, todas las condiciones económicas del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada, salvo gastos o suplidos que se devenguen con independencia de la duración de la jornada de trabajo.
 3. Se elaborará un calendario anual junto a la representación legal de los trabajadores/as, recogiendo la jornada, fiestas, vacaciones, etcétera, en cada uno de los centros de trabajo. Se negociará en el ámbito de cada centro de trabajo el horario más idóneo, garantizando el cumplimiento de la jornada pactada en este convenio. En caso de no haber acuerdo, la decisión la adoptara el órgano de dirección de cada centro de trabajo correspondiente.
 4. En los centros de trabajo en los que no exista representación legal de los trabajadores/as, se informará a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical del calendario anual fijado.
 5. Preferentemente, se realizará horario especial en el periodo de verano, en función de las circunstancias de cada centro de trabajo, negociándose el citado horario junto al calendario laboral anual.
 6. Se establece la flexibilidad horaria en una hora cada día, es decir, se podrá entrar con treinta minutos de adelanto o retraso sobre la hora establecida y, en consecuencia, salir en la misma cuantía a la finalización de la jornada.
- Asimismo, esta flexibilidad horaria se podrá ampliar en aquellos centros de trabajo en los que las posibilidades organizativas y del servicio lo permitan, previo pacto con la representación legal de los trabajadores/as, y en ausencia de estos, con la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

7. En cualquier caso, y al margen de la flexibilidad horaria establecida, los trabajadores y trabajadoras deberán respetar y cumplir, íntegramente, el horario de atención al público establecido en cada centro de trabajo.

8. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de treinta minutos de descanso para el desayuno, que computará como tiempo efectivo de trabajo.

9. Con carácter general, los viernes se prestará servicio solo en turno de mañana.

10. Los días 24 y 31 de diciembre se consideraran no laborables. Aquellos años en que estos coincidan con sábado o domingo se compensarán por otros dos días a disfrutar en cualquier fecha, los cuales, tendrán la consideración de días libres de permiso retribuido.

11. El día 5 de enero en caso de ser laborable, la jornada finalizará a las 14,00 horas.

12. Se podrá establecer la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia hasta un máximo del 30% de la jornada anual, sujeta esta condición a la negociación previa de acuerdos de carácter colectivo en cada uno de los centros de trabajo, debiendo suscribirse estos acuerdos entre el órgano de dirección y la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo afectado, y en ausencia de estas, deberá ser negociado y acordado con la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

En cualquier caso, para su validación y posterior aplicación, será condición «sine qua non» su ratificación por parte de la Comisión Ejecutiva Federal.

Artículo 11. *Registro de Jornada.*

1. La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la empresa, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el presente convenio colectivo.

2. Se mantendrá el sistema de registro de jornada establecido en la actualidad, de conformidad con lo prefijado en el Real Decreto-ley 8/2019.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual prevista en el convenio colectivo.

2. Las horas extraordinarias realizadas se compensaran con descanso, siendo cada hora extra trabajada compensada a razón de 1,75 horas.

3. La compensación en descanso se realizará, salvo que se acuerde otra fórmula entre las partes, dentro del año siguiente a su realización.

4. Cuando por causas imputables a la empresa, el trabajador no hubiera podido disfrutar del descanso compensatorio en los periodos anteriormente indicados, las horas extraordinarias efectuadas se retribuirán en metálico, cuya retribución será a razón de 1,75 del valor de la hora ordinaria fijada en el presente convenio colectivo.

Artículo 13. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables, que se disfrutarán de común acuerdo entre la plantilla afectada y su organización correspondiente.

Las personas trabajadoras con 10 o más años de antigüedad disfrutarán de un día adicional de vacaciones a los 25 establecidos y al alcanzar las personas trabajadoras una antigüedad de 20 o más años de antigüedad disfrutarán de otro día adicional más.

Los días adicionales se disfrutarán en el año en que se alcance la antigüedad de 10 y 20 años respectivamente, independientemente del mes del año en que se alcance la citada antigüedad.

2. Los trabajadores y trabajadoras que hayan sido contratados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes del 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación definitiva que haya de percibir el interesado o interesada.

3. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el apartado anterior.

4. La planificación de las vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades organizativas y de servicio de la empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

5. Los días de vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.

6. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el periodo 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 o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO IV

Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Artículo 14. Permisos y licencias retribuidas.

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho legalmente constituida, 16 días naturales.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse mediante certificación de inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma que corresponda o del municipio de residencia. En caso de no existir ninguno de los citados registros, deberá acreditarse mediante cualquier otro medio legalmente válido.

Si un trabajador o trabajadora disfrutase de este permiso por inscripción en el registro de parejas de hecho o mediante la acreditación de dicha situación mediante cualquier otro medio legalmente válido, no podrá posteriormente disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales, hasta tercer grado, el día que se celebre la ceremonia. Este permiso se ampliará en un día más si se celebra fuera de la Provincia en la que preste sus servicios el trabajador o trabajadora.

c) Cinco días por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el

familiar consanguíneo de la pareja a 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.

Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia en la que preste sus servicios, el plazo será de 6 días laborables.

El disfrute de los días de permiso se podrá realizar de manera no consecutiva, siempre y cuando se mantenga el hecho causante.

d) En caso de fallecimiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho se dispondrá de cinco días laborables, y en los casos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se dispondrá de tres días laborables. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia en la que preste sus servicios, el plazo será de un día laborable más.

e) En caso de fallecimiento de un compañero o compañera de la empresa se dispondrá del tiempo indispensable para acudir al sepelio.

f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual. Si el traslado se produce fuera de la Provincia en la que preste sus servicios el trabajador o trabajadora, se dispondrá de un total de dos días laborables.

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

h) Para realizar funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores en los términos legalmente establecidos.

i) El día del examen para concurrir a exámenes, siempre que éstos estén motivados por la obtención de un título académico o profesional homologado. Con posterioridad, se deberá acreditar mediante certificado oficial la asistencia a los mismos.

j) 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.

k) Durante el periodo de lactancia del hijo o hija, se tendrá derecho a reducir la jornada en una hora diaria en la forma más conveniente para el trabajador o la trabajadora, a su elección, también podrá optar por acumular en jornadas completas el permiso de lactancia, con una duración fijada en dieciséis días laborables.

Para los trabajadores a tiempo parcial las jornadas completas a disfrutar serán el resultado de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en que el/la menor cumple los nueve meses, por las horas de trabajo que se corresponden con la jornada de la persona trabajadora.

l) Por el tiempo necesario para acudir a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.

El empleado intentará, siempre que le resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

m) Por el tiempo necesario para el acompañamiento a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad a consulta o pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.

El empleado intentará, siempre que resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

n) Para el acompañamiento a familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, dispondrá de un máximo de quince horas anuales.

ñ) Se tendrá derecho, previo aviso y sin justificación, con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos urgentes o imprevisibles, a ausentarse del trabajo por asuntos personales hasta un máximo de cuatro días al año, así como para el disfrute de posibles puentes y permisos, pudiendo acumularse estos al disfrute de las vacaciones, pero debiendo garantizarse siempre que se cubren las necesidades del servicio.

2. Si durante el disfrute del permiso por una de las causas enumeradas se produjera otra diferente, concluirá aquel su disfrute en el momento en que se produzca el nuevo hecho causante, que será cuando se iniciará, si el trabajador o trabajadora así lo pidiera, el disfrute del permiso correspondiente a la nueva causa.

3. El día inicial del disfrute de los permisos retribuidos contemplados en las letras a), c) y d) se iniciará el día del hecho causante, salvo que éste se produzca en un día no laborable para el trabajador o trabajadora, en cuyo caso será el primer día laborable siguiente al hecho causante.

4. En los casos en que no se especifica que se trata de días laborables, debe entenderse siempre que se trata de días naturales.

5. A los efectos de las licencias establecidas en el presente artículo, se considerarán equiparadas las situaciones de matrimonio con la convivencia de hecho, disponiendo los convenientes de los mismos derechos reconocidos para los matrimonios. Dicha convivencia se probará fehacientemente mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.

6. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

7. En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, requieran hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo mientras dure el hecho causante, con la disminución proporcional del salario.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato por maternidad se computará en los términos establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Se respetarán las situaciones más beneficiosas ya reconocidas a título individual.

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

El progenitor o progenitora, adoptante, 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 hubiera 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».

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas que trabajan en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 hombres y mujeres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

9. Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de terrorismo se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.

10. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal, corresponderá a la persona

afectada, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

11. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. La retribución de dichas horas será igual al valor de la hora ordinaria establecida en el convenio colectivo para cada nivel retributivo de conformidad con las tablas salariales fijadas en el mismo.

Artículo 15. *Permiso no retribuido.*

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios, de una duración de siete días, un mes o diez meses, acumulable a vacaciones.

2. Dicha solicitud debe realizarse, con una antelación mínima a la fecha de inicio de disfrute del mismo, de 15 días en los supuestos del permiso de siete días, y de un mes en los supuestos de los permisos de uno y diez meses.

3. En los casos de los permisos de siete días y un mes, este sólo podrá disfrutarse una vez dentro de cada año natural. Si se disfrutase un permiso de diez meses, este mismo permiso no se podrá disfrutar nuevamente hasta que no transcurran tres años desde el final del anterior.

4. El disfrute del permiso supondrá la deducción proporcional de vacaciones y de las retribuciones del trabajador, consideradas ambas en cómputo anual.

5. Durante el disfrute de este permiso, el trabajador o trabajadora permanecerá de alta en la empresa sin percepción de salarios.

6. En el caso de que dos o más personas lo soliciten de forma simultánea, los cuales presten sus servicios en el mismo departamento y centro de trabajo, la empresa podrá limitar el citado derecho en aras a las necesidades organizativas de la misma.

Artículo 16. *Excedencias.*

1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a las personas designadas o elegidas para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. En los términos que regula el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

5. Quien tenga al menos una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, reincorporándose inmediatamente al mismo una vez finalizada la citada excedencia. Transcurrido el plazo de un año, el trabajador o trabajadora excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría profesional que hubiera o se produjeran en la empresa.

En cualquiera de los casos, no se computará su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa.

6. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, se deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

7. En caso de cubrirse el puesto de la persona excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna, a elección de la empresa.

Artículo 17. *Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las diferentes causas reguladas en el artículo 45 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en concreto por las que establece su apartado d) y e), que son las siguientes; nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y

experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, así como riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

El contenido y efectos de estas causas de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 18. *Período de prueba.*

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima para cada Grupo Profesional será la siguiente:

- Grupo Profesional I: Tres meses.
- Grupo Profesional II: Dos meses.

Artículo 19. *Preaviso de cese voluntario.*

1. En caso de cese voluntario el trabajador o trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional I: Un mes.
- Grupo profesional II: Quince días.

2. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese, los salarios relativos al período de preaviso omitido.

3. Recibido el preaviso por la empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del trabajador o trabajadora antes de que finalice el aludido plazo. En dicho caso, la empresa deberá abonarle los salarios que resten hasta la finalización del mismo.

Artículo 20. *Disposición común a todas las modalidades de contratos.*

1. La empresa deberá facilitar a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, la copia básica de todos los contratos celebrados. Se admite su remisión por vía telemática.

2. La empresa informará de las vacantes y las contrataciones que se produzcan a la representación legal de los trabajadores/as del territorio correspondiente, y en ausencia de estos, a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

CAPÍTULO VI

Grupos profesionales y niveles salariales

Artículo 21. *Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación profesional de la empresa se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores y trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales desarrollados en la empresa, que se estructuran a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales.

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de las diferentes tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, considerando que, entre ambas actuaciones, ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

4. Con carácter general el personal desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5. Las titulaciones y la formación sólo vincularán la adscripción al grupo profesional y al nivel salarial de referencia cuando sean necesarias para el desempeño de la prestación.

6. Como consecuencia de lo anterior, la posesión de una titulación o formación superior a la del encuadramiento profesional del trabajador no tendrá ningún efecto respecto al grupo profesional y nivel salarial acordado siempre que las funciones asignadas correspondan a éste.

7. En el contrato de trabajo se acordará, entre la persona afectada y la empresa, el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

8. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas.

Artículo 22. Descripción de los grupos profesionales.

1. Grupo Profesional.

A los efectos del presente convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o trabajadora.

2. Elementos que definen los Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I:

En este grupo profesional están incluidos los niveles retributivos 1 a 3.

Están adscritos a este nivel, el personal que ejerza con autonomía, iniciativa y responsabilidad propia, funciones técnicas de un alto grado de complejidad, que podrán variar en función de cada especialidad requerida por la empresa.

En algunos supuestos, se podrá requerir la correspondiente titulación para el desempeño de la especialidad y/o funciones que correspondan.

Grupo Profesional II:

En este grupo profesional están incluidos los niveles retributivos 4 a 8.

Están adscritos a este grupo profesional todo el personal que realice cualquiera de las siguientes funciones que se detallan a continuación:

Telefonista: Es quien está al servicio de la centralita telefónica y otros equipos de comunicación, o quien se dedica a facilitar información de carácter general directamente o a través del teléfono.

Administrativo/a: Es todo el personal que lleve a cabo funciones de índole administrativa, siendo estas muy numerosas y variadas, pudiendo resumirse en las siguientes:

- Organización del trabajo administrativo en lo referente a contabilidad, compras, facturación, nóminas, seguros sociales, etc.
- Localización, elaboración y comprobación de datos para la confección de informes, balances, presupuestos, facturas, recibos, certificaciones, nóminas, prestaciones, etc.
- Tramitación interna o externa de documentos laborales, comerciales, administrativos o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendado ante el personal de la organización, organismos oficiales, empresas privadas, para lo que deberá desplazarse a los mismos en caso necesario.
- Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto que le sea encomendado.
- Mecanografiado de todo tipo de correspondencia, información, cuadros estadísticos, etc.
- Realización de cálculos de carácter sencillo, así como de transcripción de datos de cualquier tipo de soporte a otro.
- Registro, clasificación y archivo de documentación que se recibe o genera.
- Utilización de Terminal informático para la introducción u obtención de datos que se le entreguen o soliciten.
- Atención o realización de llamadas telefónicas.

Asesores/as laborales: Es todo el personal que lleva a cabo funciones de asesoría jurídica sindical, laboral, y Seguridad Social, que pueden resumirse a grandes rasgos en las siguientes:

- Acuden a los servicios de mediación, arbitraje y conciliación, y otros organismos.
- Auxilian a abogados y sindicalistas.
- Prestan información, asesoramiento y asistencia a Comités de Empresa, Secciones Sindicales, Delegados de Personal, etc., en todo tipo de materias laborales y sindicales tanto en los locales del Sindicato, como en los centros de trabajo respectivos.
- Elaboración y seguimiento de documentos, denuncias ante Inspecciones de Trabajo, Direcciones Generales, y Provinciales y otros organismos relacionados con el asesoramiento de los trabajadores.

Asesores/as Jurídico Sindicales: Es todo el personal que lleva a cabo funciones de asesoría jurídica sindical, laboral, y Seguridad Social, que pueden resumirse a grandes rasgos en las siguientes:

- Tareas de asistencia, coordinación y apoyo tanto al Abogado/a o Gabinete jurídico como a las respectivas direcciones sindicales de las que dependan.
- Atención y asesoramiento a los trabajadores en materias de legislación social como contratos de trabajo, seguridad social, desempleo, aplicación de convenios colectivos, ordenanzas laborales, liquidaciones, etc., tanto en los locales del Sindicato, como en los centros de trabajo respectivos.
- Asistencia en expedientes por despido, sanciones, reclamaciones de cantidad, etc., asistiendo al trabajador/a cuando proceda, en el acto de conciliación ante la instancia correspondiente y colaborando con el Gabinete Jurídico hasta la finalización del procedimiento.
- Elaboración, registro y seguimiento de denuncias ante la Inspección de Trabajo, Direcciones Provinciales y Generales de trabajo.
- Asistencia y asesoramiento a Comités de Empresa, Secciones sindicales y Delegados de Personal en materias como convenios colectivos, elecciones sindicales, etc., tanto en los locales del Sindicato, como en los centros de trabajo respectivos.

Equipo Sindical de Atención a las Pymes (ESAP), Agente Electoral y Sindicalista: Es todo el personal que lleva a cabo funciones de asistencia a los trabajadores/as y a los representantes de los trabajadores/as en las empresas, o en la propia sede del Sindicato, son diversas sus funciones y pueden resumirse a grandes rasgos en las siguientes:

- Atienden y asisten a los delegados y delegadas de CC.OO.
- Realizan atención y extensión afiliativa y sindical, visitan empresas, proceden a la captación de candidaturas.
- Realizan y supervisan los procedimientos de elecciones sindicales.
- Visitan empresas para ver las condiciones de trabajo en materia de salud laboral.
- Todo tipo de acción sindical que se requiera por parte de la Organización.

Formación/formadores: Es todo el personal que lleva a cabo funciones de asistencia, apoyo y gestión de cursos de formación, ya sea en su parte administrativa o impartiendo directamente los cursos, los cuales generalmente van dirigidos a los delegados y delegadas del Sindicato en materia laboral y sindical.

Gestión y mantenimiento de redes: Es todo el personal que, con conocimientos de informática y dominio de las posibilidades y recursos de los equipos existentes, lleva a cabo funciones de:

- Puesta en marcha, atención y parada de los sistemas, suministrando la información que se le solicite.
- Mantenimiento preventivo según especificaciones de los equipos.
- Etiquetado, archivo y control de los soportes de datos.
- Efectúa las recuperaciones, borrados y copias de seguridad que se precisen.
- Control del abastecimiento y reposición de material que precise el equipo.

Oficios Varios: Es todo el personal que realiza las tareas propias de cada oficio, con el suficiente grado de perfección, eficacia, y responsabilidad, utilizando para ello los medios y equipamientos adecuados, sus funciones son varias, y pueden resumirse a grandes rasgos en las siguientes:

- Organización y distribución del trabajo.
- Mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones a su cargo cuando las averías no revisten especial dificultad técnica.
- Control, conservación y limpieza del material a su cargo.
- Manejo, utilización y transporte de los materiales y equipos, utilizando para ello los medios adecuados.
- Colaboración en el mantenimiento y reparación de los equipos.
- Conservación y limpieza del material a su cargo.

CAPÍTULO VII

Promoción profesional

Artículo 23. *Ascensos y promociones.*

1. Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se producirán atendiendo a lo dispuesto en la siguiente escala:

Grupo	Nivel	Promoción
I	1	
	2	3 años
	3	

Grupo	Nivel	Promoción
II	4	6 años
	5	3 años
	6	2 años
	7	1 año
	8	

Grupo II:

Nivel 8: Se encuadraran en este nivel los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación.

Nivel 7: Se ascenderá del Nivel 8 al Nivel 7, una vez transcurrido un año completo desde que el trabajador o trabajadora ostente el Nivel 8.

Nivel 6: Se ascenderá del Nivel 7 al Nivel 6, una vez transcurridos dos años completos desde que el trabajador o trabajadora acceda al Nivel 7.

Nivel 5: Se ascenderá del Nivel 6 al Nivel 5, una vez transcurridos tres años completos desde que el trabajador o trabajadora acceda al Nivel 6.

Nivel 4: Se ascenderá del Nivel 5 al Nivel 4, una vez transcurridos seis años completos desde que el trabajador o trabajadora acceda al Nivel 5.

Grupo I:

Nivel 3: Se encuadraran en este nivel todo el personal de nueva incorporación que sea contratado para desempeñar funciones técnicas de un alto grado de complejidad, en los términos señalados en el artículo anterior.

Nivel 2: Se ascenderá del Nivel 3 al Nivel 2, una vez transcurridos tres años completos desde que el trabajador o trabajadora ostentase el Nivel 3.

Nivel 1: El ascenso a este Nivel será única y exclusivamente por decisión unilateral de la empresa.

2. El encuadramiento en uno u otro grupo profesional dependerá de las funciones que el trabajador o trabajadora viniese desempeñando, según lo establecido en el artículo anterior del presente convenio colectivo.

3. Una vez asignado el correspondiente grupo profesional, se procederá a la inclusión en uno u otro nivel salarial, que, dependerá del salario que efectivamente viniese percibiendo cada trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico: estructura retributiva y complementos

Artículo 24. Principios generales.

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores y las trabajadoras por la prestación profesional definida en este convenio colectivo y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente convenio colectivo y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Regirá, en todo caso, el principio de no discriminación en materia de retribuciones establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Salario base y complementos.*

1. La estructura retributiva estará constituida por el salario base de nivel retributivo y los complementos salariales que procedan en cada caso particular, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece:

– Se entiende por Salario Base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador o trabajadora en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el convenio colectivo.

– Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador/a o al trabajo realizado en la empresa. (cualquier complemento salarial que el trabajador o trabajadora viniese percibiendo distinto del salario base).

2. La estructura retributiva del convenio colectivo queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en el apartado 1 anterior, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

- Salario Base por nivel retributivo.
- Complemento por Antigüedad I.
- Complemento por Antigüedad II.
- Complemento «Ad Personam».
- Complemento de Responsabilidad.

Artículo 26. *Complemento de Antigüedad I.*

1. El denominado Complemento de Antigüedad I será el resultado del complemento que los trabajadores y trabajadoras venían percibiendo por el concepto de antigüedad en sus convenios provinciales de origen.

2. El mismo se abonará a razón de 14 mensualidades y se establecerá en una cantidad fija a fecha 31 de diciembre de 2019 y permanecerá inalterado en el tiempo, tratándose de un concepto no compensable y no absorbible, no obstante el mismo no será revalorizable en ningún caso.

3. En el supuesto de personas con reducción de jornada por guarda legal, percibirán el denominado Complemento de Antigüedad I en su totalidad, independientemente de la jornada realizada.

4. En aquellos territorios y/o provincias en los que los trabajadores y trabajadoras hubiesen visto reducida temporalmente su jornada como consecuencia de las necesidades organizativas de la empresa, y por lo tanto viniesen percibiendo el concepto de antigüedad de forma parcial, la liquidación de este concepto que se produzca a fecha 31 de diciembre de 2019 será al 100 % de su valor, como si prestasen servicios a jornada completa, independientemente de la jornada que viniesen realizando.

Artículo 27. *Complemento de Antigüedad II.*

1. A la entrada en vigor del I Convenio Colectivo, esto es, a fecha 1 de enero de 2020, se comenzó a devengar el denominado Complemento de Antigüedad II, como premio de vinculación a la empresa, y consiste en cinco trienios a razón de 45 euros mensuales cada uno de ellos, y un sexto trienio a razón de 60 euros mensuales.

Independientemente de los años de prestación de servicios en la empresa que ostente cada persona, este complemento se comenzará a devengar desde cero, es decir, no se computarán los periodos de antigüedad anteriores, comenzándose a devengar el mismo a fecha 1 de enero de 2020, por lo que ninguna persona percibirá cantidad alguna por este concepto hasta el 1 de enero de 2023.

No obstante lo anterior, todas aquellas personas que estén inmersas en la promoción profesional fijada en el artículo 23 del presente convenio colectivo, no comenzarán a devengar trienios hasta el 1 de enero de 2025, no percibiendo cantidad alguna por este concepto hasta el 1 de enero de 2028. Quedan exceptuadas de este supuesto, las personas que accedieron directamente al Nivel 5 Grupo II del convenio colectivo.

Incorporaciones hasta 31/12/202019			Incorporaciones desde 01/01/2020		
Grupo	Nivel	Trienio	Grupo	Nivel	Trienio
I	1	Devenga desde 01/01/2020.	I	1	Devenga desde incorporación.
	2	Devenga desde 01/01/2020.		2	Devenga desde incorporación.
	3	Devenga desde 01/01/2025.		3	Devenga 6 años desde incorporación.
II	4	Devenga desde 01/01/2020.	II	4	Devenga desde incorporación.
	5	Devenga desde 01/01/2020.		5	Devenga desde incorporación.
	6	Devenga desde 01/01/2025.		6	Devenga 6 años desde incorporación.
	7	Devenga desde 01/01/2025.		7	Devenga 6 años desde incorporación.
	8	Devenga desde 01/01/2025.		8	Devenga 6 años desde incorporación.

En los casos del personal cuya incorporación haya sido en fecha 1 de enero de 2020 o posterior a esta, estos no comenzarán a devengar trienios hasta pasados seis años desde su incorporación efectiva a la empresa, salvo los Niveles 1, 2, 4 y 5 que comenzarán a devengarlos desde su incorporación efectiva a la empresa.

2. Este complemento se abonará a razón de 14 mensualidades, y no será compensable ni absorbible con ningún otro concepto, no obstante el mismo no será revalorizable durante la vigencia del presente convenio colectivo, tratándose de una cantidad fija.

3. En el caso de las personas que ya viniesen percibiendo en sus convenios de origen diversas cantidades resultantes del devengo de la antigüedad, las cuales se integraran en el Complemento de Antigüedad I establecido en el artículo anterior, solo podrán devengar un total de seis trienios entre las sumas del Complemento de Antigüedad I y el Complemento de Antigüedad II, es decir, ninguna persona podrá percibir por la suma de estos dos conceptos una cantidad superior a 285 euros mensuales.

4. Una vez cumplido el sexto trienio, se procederá a la correspondiente regulación y el concepto de Complemento de Antigüedad I se integrará en el denominado Complemento de Antigüedad II, percibiéndose en ese caso, la cantidad total de 285 euros mensuales, dado que, en la mayoría de los casos, las cantidades que se venían percibiendo en los convenios provinciales de origen por el concepto de antigüedad son menores que las estipuladas en el apartado 1 del presente artículo.

5. En cualquier caso, si las cantidades que se viniesen percibiendo en origen por el concepto de antigüedad fuesen superiores a 285 euros, están se integraran en un solo concepto, el de Complemento de Antigüedad II, y la cantidad que se venía percibiendo permanecerá inalterada en el tiempo, no siendo compensable ni absorbible con ningún otro concepto, pero en ningún caso será revalorizable.

6. En los supuestos de aquellas personas que ya viniesen percibiendo más de seis trienios en sus convenios de origen, y la cuantía fuese inferior a 285 euros, se integrará directamente la cantidad que efectivamente viniesen percibiendo en el concepto de Complemento de Antigüedad II, procediéndose a su regularización en fecha 31 de diciembre de 2022, y percibiendo a partir del día 1 de enero de 2023 la cantidad de 285 euros por este concepto.

7. En el supuesto de personas con reducción de jornada por guarda legal, percibirán el denominado Complemento de Antigüedad II en su totalidad, independientemente de la jornada realizada.

Artículo 28. *Complemento «Ad Personam».*

1. Se integrarán en el Complemento «Ad Personam», todos los complementos salariales que los trabajadores y trabajadoras viniesen percibiendo en sus convenios provinciales de origen, cualquiera que fuese su origen o naturaleza, excluyéndose únicamente los regulados en el presente capítulo dedicado a la estructura retributiva, es decir, quedan excluidos los siguientes: Complemento de Antigüedad I, Complemento de Antigüedad II y Complemento de Responsabilidad.

2. El denominado complemento «Ad Personam» no será compensable ni absorbible con ningún otro concepto, así como será revalorizable en los términos fijados en este convenio colectivo.

3. No obstante lo anterior, en los casos en los que se produzca un ascenso de un nivel salarial a otro superior, por promoción profesional en los términos establecidos en el artículo 23 del presente convenio colectivo, el denominado complemento «Ad Personam» será compensado y absorbido con el incremento del salario base derivado del citado ascenso.

Artículo 29. *Complemento de responsabilidad.*

1. Este complemento salarial se establece para aquellas personas, que ostenten cargos de responsabilidad que supongan mando sobre un equipo de recursos humanos cuya coordinación se les encomienda.

2. La cuantía de este complemento será fijada unilateralmente por la empresa e irá ligada a las funciones concretas que el trabajador o trabajadora desempeñe, por lo que en caso de dejar de ostentar las citadas responsabilidades, dejará de percibir el citado complemento.

3. Se trata de un complemento que no será compensable ni absorbible con ningún otro concepto, así como no será revalorizable en ningún caso, ya que se trata de una cuantía fija que la empresa deberá establecer unilateralmente.

Artículo 30. *Complemento Funcional.*

1. Este complemento salarial se establece para aquellas personas que prestan sus servicios en un puesto de trabajo determinado, y que según el libre criterio de la dirección de la empresa, conlleva el establecimiento de un complemento derivado de sus funciones.

2. Este complemento salarial pasará a integrarse en el denominado complemento «Ad personam» con efectos del 1 de enero de 2025, siéndole de aplicación lo establecido en el artículo 28 del presente convenio colectivo, y manteniéndose por tanto su naturaleza como complemento no compensable ni absorbible con ningún otro concepto, así como será revalorizable en los términos fijados en este convenio colectivo.

Artículo 31. *Condiciones económicas para los años 2025, 2026 y 2027.*

1. Para el año 2025, el salario base anual será el establecido en la tabla fijada en el presente artículo, como resultado de aplicar un incremento salarial del 1,5 % sobre el salario base anual que el trabajador o trabajadora hubiese venido percibiendo en el año 2024, con revisión a IPC si este fuese superior al 1,5 %, siendo éste el que resulte de la media del IPC de los 12 meses del año 2025. En los mismos términos, se producirá el incremento salarial sobre el denominado Complemento «Ad Personam».

2. Para el año 2026, el salario base anual será el establecido en la tabla fijada en el presente artículo, como resultado de aplicar un incremento salarial del 1,5 % sobre el salario base anual que el trabajador o trabajadora hubiese venido percibiendo en el

año 2025, con revisión a IPC si este fuese superior al 1,5 %, siendo éste el que resulte de la media del IPC de los 12 meses del año 2026. En los mismos términos, se producirá el incremento salarial sobre el denominado Complemento «Ad Personam».

3. Para el año 2027, el salario base anual será el establecido en la tabla fijada en el presente artículo, como resultado de aplicar un incremento salarial del 1,5 % sobre el salario base anual que el trabajador o trabajadora hubiese venido percibiendo en el año 2026, con revisión a IPC si este fuese superior al 1,5 %, siendo éste el que resulte de la media del IPC de los 12 meses del año 2027. En los mismos términos, se producirá el incremento salarial sobre el denominado Complemento «Ad Personam».

Grupo	Nivel	Tabla 2025	Tabla 2026	Tabla 2027	Promoción
I	1	40.100,22 €	40.701,72 €	41.312,25 €	3 años
	2	36.498,40 €	37.045,88 €	37.601,57 €	
	3	34.217,25 €	34.730,51 €	35.251,47 €	
II	4	31.816,04 €	32.293,28 €	32.777,68 €	6 años
	5	29.534,89 €	29.977,91 €	30.427,58 €	3 años
	6	27.373,80 €	27.784,41 €	28.201,17 €	2 años
	7	25.452,83 €	25.834,63 €	26.222,15 €	1 año
	8	23.411,80 €	23.762,98 €	24.119,43 €	

* Estas tablas son el resultado de aplicar el incremento del 1,5 % anual, en los años 2025, 2026 y 2027, las cuales podrán variar en función del IPC de cada año natural.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

1. La tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y dos extraordinarias, que se devengarán anualmente y se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año correspondiente, es decir, en un cómputo anual de catorce mensualidades.

2. Las pagas extraordinarias estarán constituidas, por el salario base más los siguientes complementos:

- Complemento de Antigüedad I.
- Complemento de Antigüedad II.
- Complemento «Ad Personam».

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año correspondiente.

Artículo 33. Gastos de locomoción y manutención.

1. Abono de kilometraje: Cuando algún miembro de la plantilla, mediante acuerdo con la empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,26 euros.

2. Dieta: Las personas que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos superiores a 75 kilómetros desde el centro de trabajo, percibirán una dieta, en función de la duración del desplazamiento, por los importes que se indican a continuación:

- Dieta de comida: 14,50 euros al día.

– Dieta de cena: 12 euros al día (esta cantidad solo se percibirá en caso de ser necesaria la pernocta).

La citada dieta será abonada según el manual de procedimientos de la Federación de Servicios, debiendo aportarse por parte de la persona trabajadora al Departamento de Finanzas el modelo de solicitud y el correspondiente justificante del gasto.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 34. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, nacimiento y riesgo durante el embarazo o lactancia.*

1. En los supuestos de incapacidad temporal, tanto derivada de contingencia profesional como de contingencia común, así como en los supuestos de prestaciones derivadas de suspensiones de contrato por nacimiento y riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación percibida de la Seguridad Social o la mutua y el 100 % de la retribución mensual y pagas extras completas, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

2. En ninguno de los supuestos contemplados en el apartado anterior el complemento a cargo de la empresa podrá suponer para la persona afectada percepciones que sumadas a la prestación de la Seguridad Social sean superiores en su conjunto a las que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales.

Artículo 35. *Retribución flexible.*

Se establece un sistema de retribución flexible fijado y compuesto por los siguientes beneficios sociales:

1. Seguro de Salud.

Las personas trabajadoras voluntariamente podrán adherirse a una póliza colectiva que suscribirá la empresa.

Dicho seguro médico, inicialmente para el año 2025 no tiene ningún tipo de carencias temporales, y no tiene copago alguno.

El precio de este seguro en modalidad colectiva será inicialmente para el año 2025 de 56,91 euros mensuales, aportando la empresa para la persona trabajadora 40 euros mensuales en 2025, 45 euros mensuales en 2026 y 50 euros mensuales en 2027.

2. Transporte público, Restauración y Bono guardería.

Estas tres últimas dependerán de la cuantía que cada persona trabajadora quiera destinar, siendo a su cargo el abono de las mismas a través del recibo salarial correspondiente.

Artículo 36. *Previsión social complementaria.*

1. Con efectos del 1 de enero de 2020 se estableció un sistema de previsión complementaria para el personal sujeto al presente convenio colectivo, que se instrumentó a través de un plan de pensiones del sistema de empleo y de aportación definida.

2. La empresa, aportará al mismo, la cantidad de 520 euros anuales para el año 2025, de 525 euros anuales para el año 2026 y de 530 euros para el año 2027, dichas cantidades serán aportadas para cada uno de los partícipes. Dicha aportación se realizará de forma prorrateada, abonándose con periodicidad mensual el último día de cada mes natural.

3. Los partícipes del plan de pensiones serán las personas físicas, personal de la plantilla en activo, vinculada a través de una relación laboral que no se encuentre extinguida por despido o baja voluntaria, sujeta al presente convenio colectivo a través de cualquier tipo de modalidad contractual y que se encuentren de alta a fecha 1 de enero de 2020. También será de aplicación a aquellas personas con relación laboral en situación de excedencia forzosa.

4. A través del plan de pensiones se encontrarán cubiertas las siguientes contingencias: jubilación, o si ocurren previamente, el fallecimiento y la incapacidad permanente (total, absoluta o gran incapacidad), sobrevenidas por cualquier causa.

5. La comisión negociadora del presente convenio nombrará una comisión promotora encargada de los trabajos de desarrollo del Plan, contando con 4 representantes de los futuros partícipes, y 3 representantes por parte de la empresa.

6. Para altas posteriores en la empresa a la fecha 1 de enero de 2020, se tendrá derecho a la aportación con efectos desde el primer día de alta y una vez superado el periodo de prueba que establezca el contrato. En los casos de alta o baja en la plantilla de la empresa en el transcurso del año, la aportación será proporcional al periodo de tiempo de servicios prestados.

7. Una vez transcurrido el periodo de prueba, la persona interesada en acogerse al citado Plan de Pensiones, deberá manifestarlo a la Dirección de Recursos Humanos y cumplimentar el formulario de adhesión facilitado por el citado departamento.

Artículo 37. *Préstamos y anticipos.*

1. Se podrán conceder préstamos de hasta 3.000 euros, siempre que existan fondos económicos suficientes, a devolver en un plazo máximo de un año y medio.

2. La amortización del préstamo será como mínimo del 10 % del salario mensual, y hasta que el trabajador o trabajadora no haya amortizado la totalidad del préstamo, no podrá solicitar otro.

3. En el supuesto de causar baja en la empresa antes de la amortización total del préstamo, la empresa podrá descontar el importe pendiente de la liquidación de haberes correspondiente.

4. El trabajador o trabajadora podrá solicitar anticipos a cuenta del salario mensual, por un valor de hasta el 75 % del neto a percibir.

5. En el supuesto de causar baja en la empresa antes de haber devengado la totalidad del anticipo solicitado, se descontará el importe pendiente en la liquidación de haberes correspondiente.

6. Se estable la posibilidad de solicitar anticipos sobre las dos pagas extraordinarias en la parte devengada siempre que existan posibilidades económicas por parte de la empresa. La cantidad anticipada se descontará de la paga correspondiente o se amortizará un 20 % mensual durante un año como máximo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Definición y principios generales.*

1. El personal de la empresa acomodará su actuación a los siguientes principios:

a) Conducta ética. Entendida como aquella forma de actuar caracterizada por la integridad y el respeto a las personas durante la actividad diaria.

b) Profesionalidad. El personal debe distinguirse por su elevado grado de profesionalidad durante su actividad laboral, colaborando con sus compañeros y compañeras en la búsqueda de la máxima eficiencia.

c) Confidencialidad. Se entiende que el trabajador o trabajadora se desenvuelven en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de la empresa como

en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual, como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas legalmente.

2. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o en otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, que den lugar a la comisión de alguna de las faltas establecidas en el convenio.

Artículo 39. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves.—Todas aquellas que comporten falta de diligencia debida o descuidos excusables; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes (se entiende por aquellas faltas de puntualidad que queden excluidas de la flexibilidad horaria fijada en el presente convenio colectivo, en función del horario fijado en cada centro de trabajo), salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en el apartado e).

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La falta de comunicación de las razones de la ausencia al trabajo, tan pronto como sea posible y en todo caso en 24 horas desde que se conoce el hecho impeditivo, salvo caso de fuerza mayor. Si la falta de comunicación causara perjuicio organizativo grave se considerará como falta grave.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en 1 mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

e) La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros y compañeras o con personas con las que se relacione por razón de su trabajo, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos leves en la conservación de los locales, equipos, material o documentación de la empresa que produzcan daños en los mismos.

2. Faltas graves.—Todas aquellas que impliquen una conducta que comporte negligencia no excusable y/o supongan infracción de obligaciones contractuales, leyes, normas reglamentarias o convencionales; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes (se entiende por aquellas faltas de puntualidad que queden excluidas de la flexibilidad horaria fijada en el presente convenio colectivo, en función del horario fijado en cada centro de trabajo) salvo lo dispuesto para las faltas muy graves en su apartado e).

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros y compañeras.

d) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

e) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

f) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la empresa.

i) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

j) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa.

k) Originar riñas, alborotos o discusiones graves, aunque no entorpezcan la normal actividad de la empresa.

l) Negativa a recibir comunicaciones de la empresa efectuadas en el ejercicio regular de las facultades de organización y dirección del trabajo.

3. Faltas muy graves.—Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen el proceso productivo, que impliquen desobediencia y/o quebranto de la disciplina y/o supongan infracción de leyes, reglamentos, convenios o disposiciones estatutarias de CC.OO.; entre otras se considerarán incluidas las siguientes:

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso o excedencia, así como la omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) La falsificación de facturas o engaño, para intentar percibir cantidades económicas derivadas de las ayudas reguladas en el artículo 36 del presente convenio colectivo, independientemente de la cantidad económica de que se trate.

e) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes (se entiende por aquellas faltas de puntualidad que queden excluidas de la flexibilidad horaria fijada en el presente convenio colectivo, en función del horario fijado en cada centro de trabajo), o más de 3 faltas de puntualidad en los supuestos en los que la puntualidad sea requisito esencial para la prestación del servicio.

f) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada para la organización y funcionamiento de la empresa, así como la vulneración grave de la normativa en materia de protección de datos.

i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

j) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral si repercuten negativamente en el trabajo.

k) El acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral, incluido el acoso por razón de sexo, aunque se desarrollen entre personas sin relación de poder o dependencia. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en

conocimiento de la Dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado o empleada. El ejercicio de la potestad disciplinaria por la empresa agotará la responsabilidad de éste.

m) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados y empleadas o con el público.

n) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

ñ) La utilización fraudulenta de los medios electrónicos, bases de datos, información confidencial o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa.

o) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Artículo 40. *Procedimiento sancionador.*

1. Régimen Jurídico.

1.1 La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio colectivo y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Entra dentro de la competencia de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3 Todas las faltas requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Asimismo, se deberá dar trámite de audiencia previa a la sanción a la representación legal de los trabajadores/as del territorio correspondiente, y en aquellos donde no exista representación legal de los trabajadores/as, directamente a la propia Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

1.4 En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación.

1.5 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

1.6 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que será oído, aparte del interesado, la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 41. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días; para las faltas graves a los 20 días, y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 42. *Sanciones.*

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

- A) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Inhabilitación temporal para el ascenso por promoción profesional por un período máximo de hasta dos años.
 - Despido disciplinario.

Artículo 43. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 6 meses, las graves a los 9 meses y las muy graves a los 12 meses.

Artículo 44. *Código de Conducta y Estatutos de CC.OO.*

1. El trabajador o trabajadora deberá conocer y respetar íntegramente, tanto los Estatutos Confederales de CC.OO., como los Estatutos de la Federación de Servicios de CC.OO., y concretamente los derechos y deberes de los afiliados regulados en los artículos 8 a 15 de los Estatutos Confederales.

Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá respetar los Reglamentos, Códigos y Normas confederales y federales, y en particular, aquellos contenidos vinculados con el ejercicio de actividad propio de su contrato de trabajo.

2. La obligación de respeto y conocimiento relativa a los Estatutos del Sindicato fijados en el punto anterior, será exigible, siempre y cuando el trabajador o trabajadora goce de la condición de afiliado a CC.OO.

3. En cualquier caso, el trabajador o trabajadora deberá respetar el Código de Conducta aprobado en el Consejo Confederal de CC.OO. en fecha 4 de marzo de 2015, bajo las premisas de un comportamiento ético, transparente y leal con los principios y mandatos del código.

4. El trabajador o trabajadora deberá respetar el protocolo de tratamiento de la información confidencial y de los medios tecnológicos propiedad de la organización, aprobado por el Acuerdo del Consejo Federal de fecha 22 de julio de 2015.

5. Asimismo, en base al necesario cumplimiento de la LOPD en relación a los datos personales tratados en el desempeño de la actividad profesional por parte del trabajador o trabajadora. Éste/a se compromete a respetar la normativa fijada en la LOPD, para lo

que recibirá por parte de la empresa la formación específica relativa al desempeño de su actividad laboral.

6. En el ámbito interno de nuestra empresa, conocerá, respetará y seguirá el Protocolo de tratamiento de la información confidencial y de los medios tecnológicos propiedad de la organización.

7. En caso de incumplimiento de alguno de los puntos anteriores, se derivaran las actuaciones disciplinarias fijadas en el presente Capítulo.

CAPÍTULO XI

Igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 45. *Medidas para promover la igualdad de las mujeres.*

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

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

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato justifica, por lo tanto, llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Artículo 46. *Plan de Igualdad.*

La Dirección de la empresa, en cumplimiento del capítulo III de la Ley Orgánica 3/20017 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, con el fin de conseguir la efectiva igualdad entre hombres y mujeres tiene suscrito un Plan de Igualdad, negociado a través de la Comisión de Igualdad que se creó al efecto, todo ello, con el objetivo de fomentar el ejercicio de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar con la profesional y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la carrera profesional así como políticas retributivas.

Artículo 47. *Comisión de Igualdad.*

Con el objeto de dar cumplimiento al capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión de Igualdad integrada por un total de tres representantes de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, y tres representantes por parte de la empresa.

La citada Comisión se rige por el reglamento de funcionamiento que se apruebe por ambas partes y tendrá atribuidas las funciones que en el mismo se establezcan.

Será la encargada de impulsar medidas de acción positivas tendentes a la eliminación de desigualdades y reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando el Plan de Igualdad que refuerce la voluntad de

las partes, de promover la defensa y aplicación efectiva del Principio de igualdad entre empleados y empleadas de la empresa.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

1) En materia de Igualdad:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa.
- Recabar información sobre las incidencias que pueda generar la aplicación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la evolución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad que se elabore al efecto.
- Analizar la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato en la empresa.
- Tener conocimiento sobre el número de casos y las soluciones aportadas que versen en relación al Protocolo de Acoso Laboral y/o Sexual.
- Responder a las consultas y tener en cuenta las sugerencias realizadas.
- Elaborar una memoria de las acciones y medidas realizadas cada año.
- Supervisar el cumplimiento de la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la «ventaja» de conciliar, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.
- Estudiar aquellas incidencias que aparezcan por motivo de aplicación de convenio, en materia de conciliación.
- Conocer y analizar todos los datos en materia de conciliación de los diferentes proyectos que desarrolle la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de todos los empleados y empleadas a través de la propuesta, estudio y aprobación, si procede, de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Artículo 48. *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso en el trabajo. Para ello, con la participación de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, podrán llevar a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones, dentro de la Comisión de Igualdad se negociará un protocolo de actuación en materia de acoso.

CAPÍTULO XII

Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de genero

Artículo 49. *Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.*

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa que pudiera resultar de aplicación.

Artículo 50. *Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.*

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa reconocerá a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos que a grandes rasgos se agrupan en:

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la ley (art. 48 del Estatuto de los Trabajadores).
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Artículo 51. *Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.*

1. La empresa prestará, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

- Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
- Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

CAPÍTULO XIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 52. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Todo el personal se someterá en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 52 bis. *Prevención del acoso laboral.*

Con el objeto de prevenir las situaciones potencialmente agresivas que puedan dar lugar a conductas de acoso, la empresa, dentro de las evaluaciones de riesgos que practique (y sus revisiones) y con la información que pueda aportarse desde Vigilancia de la Salud (de los reconocimientos médicos o a través de los datos estadísticos que pueda aportar) llevará a cabo análisis periódicos de la posible exposición de todas las personas protegidas a contextos favorecedores de situaciones de acoso, a fin de que estos puedan ser controlados, prevenidos y en su caso modificados, para que no se materialicen en daños relativos a la salud.

Artículo 53. *Protección de la maternidad.*

1. La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

2. En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia, salvo por deseo expreso de la empleada, y teniendo en cuenta criterios médicos.

Artículo 54. *Formación en Prevención de Riesgos Laborales.*

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador y trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La empresa está obligada a garantizar que cada persona reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras están obligados a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

A dichos efectos, la empresa garantizará la formación específica de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de su trabajo, independientemente de la formación de nivel básico, medio o superior en prevención que tuvieran acreditada.

Artículo 55. Delegados/as de Prevención.

Los Delegados y Delegadas de Prevención serán elegidos, por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado/a de Personal será el Delegado/a de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

Será de aplicación a los Delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Los Delegados/as de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 56. Comité Estatal de Seguridad y Salud.

Se creará un Comité Estatal de Seguridad y Salud como órgano paritario colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité tiene como funciones la de promover iniciativas sobre métodos, procedimientos para la prevención de los riesgos y la de participar en la planificación, puesta en práctica y evaluación de la política preventiva, así como todas aquellas que le atribuya la legislación vigente.

El Comité estará formado por tres miembros designados por parte de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical y tres miembros de la empresa.

El Comité se regirá por lo establecido en su propio reglamento interno en el que se recogerán, entre otros aspectos, de forma expresa sus competencias y facultades, órganos que lo integran y su régimen de funcionamiento.

CAPÍTULO XIV

Medidas para la no discriminación de las personas LGTBI**Artículo 57. Medidas para la no discriminación de las personas Lgtbi.**

Entre los principios de conducta y actuación en la organización, está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Acceso al empleo.—Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Clasificación y promoción profesional.—Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas lgtbi, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Formación, sensibilización y lenguaje.–Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas Lgtbi recogidas en el convenio colectivo a toda la plantilla.

Formar a la plantilla en las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas lgtbi.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso lgtbi.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.–En la evaluación de riesgos psicosociales se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

Permisos y beneficios sociales.–En la aplicación de los derechos laborales para la plantilla sobre permisos y beneficios sociales, se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada *familia tradicional*.

CAPÍTULO XV

Formación profesional

Artículo 58. *Principios generales.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- b) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- c) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la empresa.
- d) Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, discapacitados, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.).

2. La política formativa de la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores y trabajadoras en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como a los trabajadores y trabajadoras, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos.
- g) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- h) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción del personal y elemento referencial, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

i) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 59. *Tiempo de formación.*

El tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados y empleadas.

Para facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla, la formación se realizará fundamentalmente en horario laboral.

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad inferior a un año, también tendrán derecho al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación establecido en el artículo 23.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60. *Comisión de Formación.*

La prestación del mejor servicio requiere la formación profesional continua de los empleados y empleadas, pues que ésta contribuye al reciclaje permanente y a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, necesarios para garantizar la calidad del servicio que presta la empresa.

Se constituirá la Comisión Paritaria de Formación para entender de las cuestiones que se planteen sobre formación dentro de la misma, que se regirá por su propio reglamento que se cree al efecto.

Las funciones serán las siguientes:

- Entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del presente convenio.
- El seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de la actividad formativa, incluidos los permisos individuales de formación.
- Estudiar y proponer soluciones a las sugerencias, quejas o reclamaciones que surjan en relación a la formación y específicamente con la ejecución del Plan.
- El análisis y evaluación de las acciones formativas, así como la eficiencia del Plan, para su mejora.
- Realización de acciones de difusión y concienciación de la importancia de la realización de la formación por parte de toda la plantilla.

La composición de esta Comisión Paritaria de Formación será de 3 miembros designados por parte de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical y 3 miembros por parte de la empresa. Esta Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año.

El tiempo dedicado a la realización de estas funciones se considerará tiempo efectivo de trabajo. Los gastos derivados de la asistencia a las reuniones de la comisión, correrán a cargo de la empresa, según el procedimiento de gastos en vigor.

Artículo 61. *Acción formativa en la empresa.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplir con lo previsto en el artículo 64.5, e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la empresa, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas, deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos individuales de

formación regulados en el artículo 29 del RD 694/2017. A tal efecto pondrá a disposición de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical al menos, la siguiente información:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.

La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical emitirá un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de quince días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

CAPÍTULO XVI

Solución de conflictos

Artículo 62. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

No obstante, las partes entienden que previamente deben someter sus diferencias de interpretación del convenio a la Comisión Mixta Paritaria, y será en el caso de que persistan las diferencias, cuando se trasladen las mismas a dichas Instituciones.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 63. *Principio de igualdad y no discriminación.*

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores.

El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de los correspondientes sistemas de promoción y clasificación, en igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 64. *De los trabajadores/as y sus representantes.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente convenio.

3. El personal de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por Representantes Legales de los Trabajadores a los miembros del Comité de empresa, Delegados de Personal y a los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

5. Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la ley a la representación unitaria de los trabajadores, se reconoce a la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical como interlocutor frente a la empresa, de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social del presente convenio.

Artículo 65. *Comisión Ejecutiva Sección Sindical.*

1. La Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de CC.OO., es el órgano de representación e interlocución de los trabajadores/as y tiene las competencias reconocidas por Ley a los Comités de Empresa.

2. Son funciones propias de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical:

- a) Todas aquellas relacionadas con la negociación colectiva del convenio colectivo.
- b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta Paritaria y demás Comisiones previstas en el convenio colectivo.
- c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la Negociación Colectiva.
- d) La negociación en procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, reestructuraciones, reorganizaciones, descuelgues de convenio, expedientes de regulación de empleo y, en definitiva, en cualquier materia de negociación de ámbito colectivo.

3. Los miembros de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para la negociación del convenio colectivo, y para el desarrollo de sus funciones, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

4. En todo caso, la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical en el ejercicio del derecho que se le reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Disposición adicional única. *Modificaciones legislativas.*

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, entrará en vigor nueva legislación que afectase a cualquier de las materias reguladas en el mismo, ambas partes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán a través de la Comisión Mixta Paritaria al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del convenio, procediendo, en su caso, a la adaptación del convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

ANEXO

Régimen jurídico Abogados/as y Graduados/as Sociales

1. En el presente anexo se regulan las condiciones económicas de los abogados/as y graduados/as sociales que actualmente vienen prestando sus servicios en la empresa, y específicamente sólo las de aquellos/as cuyo régimen salarial proviene del Convenio Colectivo de la Unión Sindical de Madrid Región y Federaciones de Rama de CC.OO., manteniéndose íntegramente el mismo, con las subidas salariales fijadas para el resto de trabajadores y trabajadoras en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

2. En todo lo no regulado expresamente en el presente anexo, serán de aplicación a este colectivo de trabajadores y trabajadoras el resto de condiciones fijadas en el presente convenio colectivo.

3. Se mantiene para este colectivo de trabajadores y trabajadoras la definición de categorías profesionales provenientes del Convenio Colectivo de la Unión Sindical de Madrid Región y Federaciones de Rama de CC.OO. en los siguientes términos:

Técnico Superior: Trabajador o trabajadora que en posesión de la correspondiente titulación de Derecho o Diplomado/a en Relaciones Laborales, ejerce sus funciones como Abogado/a o Graduado/a Social.

Asimismo, se incluirán dentro de este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que venían desarrollando estas funciones en el pasado y que tienen reconocida esta categoría profesional, independientemente de que en cualquier momento pasen a desarrollar otras funciones distintas por necesidades organizativas.

Dentro de los Técnicos superiores se establecen tres niveles:

Nivel «C» O Nivel de Ingreso.—Pertencen a este nivel todos aquellos titulados superiores sin experiencia en el ejercicio de las funciones específicas para las que han sido contratados, y durante los dos primeros años ininterrumpidamente de su prestación de servicios. Asimismo, será de aplicación a todos aquellos titulados superiores de nueva contratación.

Nivel «B».—Pertencerán a este nivel todos aquellos titulados superiores con más de dos años de experiencia en el ejercicio de las funciones específicas para las que fueron contratados.

Nivel «A».—Pertencerán a este nivel todos aquellos Abogados/as o Graduados/as Sociales que tengan más de 8 años de experiencia en el ejercicio de sus funciones específicas para las que fueron contratados.

4. Las condiciones económicas que se aplican a este colectivo de trabajadores y trabajadoras para los años 2025, 2026 y 2027, en virtud de la aplicación de las subidas salariales fijadas en el artículo 31 del presente convenio colectivo, sobre la base de los salarios de origen provenientes del Convenio Colectivo de la Unión Sindical de Madrid Región y Federaciones de Rama de CC.OO., son las que se establecen en la siguiente tabla.

Salario base anual años 2025, 2026 y 2027

Categoría	Tabla 2025	Tabla 2026	Tabla 2027
Técnico/a Superior A.	56.037,79 €	56.878,35 €	57.731,53 €
Técnico/a Superior B.	51.077,75 €	51.843,92 €	52.621,57 €
Técnico/a Superior C.	41.366,42 €	41.986,92 €	42.616,73 €

* Estas tablas son el resultado de aplicar el incremento del 1,5% anual, en los años 2025, 2026 y 2027 sobre las tablas del anexo I fijadas para el año 2024, no obstante, las cantidades fijadas podrán variar en función del IPC de cada año natural, en los mismos términos que lo establecido para el resto de trabajadores y trabajadoras en el artículo 31 del presente convenio colectivo.

5. Los abogados/as y graduados/as sociales regulados en el presente anexo, vienen percibiendo el denominado Complemento de Abogacía en los términos fijados en el Acuerdo de fecha 2 de noviembre de 2016 suscrito individualmente por cada trabajador y trabajadora con la empresa.

Este complemento salarial pasará a integrarse en el denominado complemento «Ad personam» con efectos del 1 de enero de 2025, siéndole de aplicación lo establecido en el artículo 28 del presente convenio colectivo, y manteniéndose por tanto su naturaleza como complemento no compensable ni absorbible con ningún otro concepto, así como será revalorizable en los términos fijados en este convenio colectivo.