

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8353 *Resolución de 14 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Prosegur Soluciones, SA.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prosegur Soluciones, SA (código de convenio n.º 90101052012012), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT y CCOO del Hábitat, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado mediante acta de fecha 4 de abril 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, 14 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PROSEGUR SOLUCIONES, SA» Y SUS PERSONAS TRABAJADORAS

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Con fecha 20 de diciembre de 2024, y tras las negociaciones iniciadas el 2 de julio de 2024, con el voto favorable de la mayoría de la comisión negociadora, esto es, FeSMC-UGT y CCOO del Hábitat, por la parte social, y por la parte empresarial los designados por la Dirección de la Compañía; se acordó aprobar y suscribir el texto articulado del convenio colectivo de la empresa Prosegur Soluciones, SA, de eficacia general.

Artículo 1, *Ámbito funcional y personal del convenio.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre Prosegur Soluciones, SA, y sus personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, se pacta expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a la realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, se respetarán en todo caso las condiciones mínimas que regulen el convenio colectivo sectorial aplicable a dicha actividad.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo se aplicarán en todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor, con carácter general, el día 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2028. Una vez producido su vencimiento se mantendrá vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo de igual o superior ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por dos miembros de cada organización sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo, quien distribuirá los mismos en función de su representatividad.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee, de forma clara y precisa, la cuestión objeto de interpretación.

3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- d) La actualización, en el caso de resultar de aplicación la disposición adicional segunda, de las tablas salariales correspondientes a los años 2026, 2027 y 2028.
- e) Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización y prestación del trabajo

Sección primera. Dirección, derechos y obligaciones

Artículo 7. Dirección y control de la actividad laboral.

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Es competencia de la Empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada persona trabajadora.
- b) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que las personas trabajadoras puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- c) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos, y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos tanto de la Empresa como de sus clientes.
- d) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, mediante el establecimiento de los cambios de puestos, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo a las condiciones pactadas en este convenio y con respeto a lo establecido en la legislación laboral.
- e) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambios de funciones, o retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

Artículo 8. Derechos de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, discapacidad, ideas religiosas o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del ámbito territorial de aplicación, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su intimidad y dignidad comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 9. *Deberes de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

Artículo 9 bis). *Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral.*

1. No estando autorizado el uso para fines personales de los medios digitales facilitados a las personas trabajadoras, la empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los mismos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

2. La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras en virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

3. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

4. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

5. La empresa podrá tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras en virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Sección Segunda. Clasificación profesional

Artículo 10. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en «Prosegur Soluciones, SA» estará clasificado, por razón de sus funciones, en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Profesional 1. Directores y Titulados.
- Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios.
- Grupo Profesional 3. Personal Administrativo.
- Grupo Profesional 4. Personal Comercial.

Toda persona trabajadora estará obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo anterior, y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a un grupo profesional de los establecidos en esta sección circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Los Grupos Profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores enunciadas, si el volumen y las necesidades de la empresa no lo requieren.

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Para la determinación de este factor se considerará el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.
- e) Mando: En este factor se valorará el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.
- f) Complejidad: En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la Empresa.

Con carácter general la persona trabajadora desarrollara las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

A continuación, se incluyen los grupos profesionales que se establecen, y a título meramente enunciativo, las siguientes funciones y especialidades profesionales para cada uno de los Grupos.

Artículo 11. Grupo Profesional 1. Directores y Titulados.

A) Director/a: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un Área, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

B) Titulado/a de grado superior o Titulado/a de grado medio: personas tituladas son aquéllas que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Artículo 12. Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios.

A) Jefe/a de Departamento: es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Dependen de estas personas las diversas secciones administrativas/ Operativas, a las que imprime unidad.

B) Supervisor/a de Departamento: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado/a de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa/ operativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él/ella dependa.

C) Coordinador/a de Departamento: es quien, provisto/a o no de poder limitado, está encargado/a de orientar a las personas trabajadoras que tenga a su cargo, así como coordinar los trabajos entre el personal que de él/ella dependa.

Artículo 13. Grupo Profesional 3. Personal Administrativo.

A) Oficial de Primera Administrativo: es la persona trabajadora, que actúa bajo las órdenes de un/a Jefe/a y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a las demás personas trabajadoras, dando cuenta inmediatamente al encargado/a o jefe/a inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre su personal.

B) Oficial de Segunda Administrativo: es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un/a Jefe/a, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

C) Auxiliar Administrativo/a/Operador/a: es la persona trabajadora mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales, atiende telefónicamente a los clientes reales o potenciales y, en general, a las funciones puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina siendo éste su lugar de prestación de servicios habitual.

Artículo 14. Grupo Profesional 4. Personal Comercial.

A) Jefe/a de Ventas: es la persona trabajadora, que provista o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargada y tiene

responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial. Es la responsable geográfica de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

B) Jefe/a de Equipo Comercial: es la persona trabajadora que, bajo las órdenes del/la Jefe/a de Ventas, es la encargada de coordinar y supervisar un equipo de consultores/as comerciales y vendedores/as. Dentro de sus funciones están la promoción, venta y gestión de productos y servicios de la Empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial.

C) Ejecutivo/a Comercial: es la persona trabajadora que tiene conocimientos y experiencia suficiente para desarrollar la promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, así como la gestión post venta en clientes. Asimismo, realiza la gestión y/o negociaciones con colaboradores/as, que posibiliten la venta de manera indirecta.

D) Consultor/a Comercial: es la persona trabajadora con experiencia comercial, que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un alto conocimiento y cualificación de los productos y servicios a promover.

E) Vendedor/a/Promotor/a de ventas: Es la persona trabajadora que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

Todas las personas trabajadoras que a fecha de entrada en vigor del convenio colectivo tengan más de un año de antigüedad y estén en el nivel funcional de Vendedor, pasarán a ocupar el nivel funcional de Consultor/a Comercial.

La persona trabajadora que permanezca en el nivel funcional de Vendedor/a/Promotor/a de ventas durante un período de doce meses, promocionará automáticamente al nivel funcional de Consultor/a Comercial.

Sección tercera. Sobre el contrato y el lugar de trabajo

Artículo 15. Clasificación según la duración del contrato.

1. Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido o fijo-discontinuo, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la legislación común, a las que se aplicarán las disposiciones específicas contenidas en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

2. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. A efectos de lo previsto legalmente, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, producidas por, entre otras, (i) ofertas comerciales temporales, (ii) promoción, venta y gestión temporal de productos y/o servicios para empresas clientes.

El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto podrá tener una duración máxima de 6 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 6 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes siempre y cuando la causa del mismo siga ejecutándose, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Igualmente, se entiende que genera un desajuste temporal en los servicios entre el empleo estable adscrito a los mismos y el que se requiere para su atención, el disfrute de las vacaciones anuales por parte de las personas trabajadoras, constituyendo por tanto una oscilación en la actividad que puede justificar la contratación bajo la modalidad indicada. El contrato de trabajo por

circunstancias de la producción vinculado a este supuesto tendrá una duración equivalente a la suma de la duración de los períodos de vacaciones de las personas trabajadoras a las que sustituya, con un máximo de 6 meses.

3. Contrato de sustitución. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (ausencia por incapacidad temporal, etc.) siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse y/o finalizarse antes y/o después de que se produzca la ausencia/reincorporación de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante el plazo establecido legalmente.

4. Contrato formativo. El contrato formativo se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución en los contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los contratos formativos cuyo objeto sea el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio, la retribución será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ninguna de las dos modalidades la retribución resultante podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese y lo establecido en el segundo párrafo del artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el Grupo Profesional:

- Personal Grupo Profesional 1: Seis meses.
- Personal Grupo Profesional 2: Cinco meses.
- Personal Grupo Profesional 3: Cinco meses.
- Personal Grupo Profesional 4: Cinco meses.

No obstante, no existirá período de prueba si la persona trabajadora fuera contratada de nuevo por la misma Empresa, salvo que lo sea para funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Durante este período tanto la empresa como las personas trabajadoras, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

En cualquier caso, la persona trabajadora, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional para la que fue contratado.

Artículo 17. *Cese.*

El cese de las personas trabajadoras tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal Grupo Profesional 1: Tres meses.
- Personal Grupo Profesional 2: Un mes.
- Personal Grupo Profesional 3: Quince días.
- Personal Grupo Profesional 4: Quince días.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso de quince días, por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato que superen el año de servicio, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente a las retribuciones que se generarían en esos quince días o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Con independencia del cumplimiento del artículo 49.2 del ET, en relación con la entrega de la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, el abono de éstas se pondrá a disposición de las personas trabajadoras dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja.

En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

Artículo 18. *Lugar de trabajo.*

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde la persona trabajadora desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando la persona trabajadora obligada a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos antes expresados.

La empresa racionalizará los cambios de personal de manera que en la medida de lo posible dicho personal siga prestando su servicio dentro de la misma localidad en que se hallará y en todo caso, lo más próximo a su domicilio.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguna de las personas trabajadoras de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, con carácter general, la prestación de servicios realizada por el Grupo Profesional 4 (Comercial) se realiza en régimen de trabajo en remoto, esto es,

trabajo que se lleva a cabo mediante el uso prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación en distintos lugares.

En este sentido, dicho Grupo Profesional prestará sus servicios en la zona, demarcación o categoría de clientes, establecida por su responsable.

Artículo 19. *Desplazamientos.*

Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 18 del presente convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular de la persona trabajadora, se abonará a razón de 0,26 euros por kilómetro.

Artículo 20. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición de la persona trabajadora y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para la persona trabajadora fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.
3. Las previstas en el artículo 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición de la persona trabajadora y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte de la persona trabajadora éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

La persona trabajadora que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de dos años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 21. *Importe de las Dietas.*

El importe de las dietas será:

	2025	2026	2027	2028
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	8,84	9,11	9,38	9,66

	2025	2026	2027	2028
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	14,56	15,00	15,45	15,91
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.	20,80	21,42	22,07	22,73
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	28,08	28,92	29,79	30,68

Sección cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Artículo 22. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales.

En el supuesto de que se aprobase una modificación normativa que estableciese de forma inmediata una jornada máxima inferior a las establecidas en el párrafo anterior, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo para establecer dicha nueva jornada máxima anual en el plazo máximo de un mes. No obstante lo anterior, si dicha modificación normativa estableciese un período de adaptación transitorio, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo en función de los parámetros que en la misma se establezcan.

El Grupo 4 (Fuerza Comercial): Con sujeción a lo establecido en el artículo 7 del presente convenio, habida cuenta del trabajo en remoto realizado y de la necesidad de acomodarse a la disponibilidad de los clientes el personal de dicho Grupo podrá disponer de la flexibilidad de su jornada respetando el cómputo anual de ésta y los descansos mínimos legalmente establecidos.

Las personas trabajadoras sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con la persona trabajadora.

Asimismo, la jornada de estos trabajadores a tiempo parcial no podrá ser inferior al 25 % de la jornada de un empleado a tiempo completo comparable, salvo circunstancias organizativas que lo justifiquen, entre otras, los contratos de interinidad celebrados para sustituir la jornada de un trabajador inferior a dicho porcentaje mínimo.

Si una persona trabajadora no completara su jornada mensual por necesidades del servicio, tendrá que recuperarla en los dos meses siguientes a generarse tal déficit, salvo acuerdo en contrario, con la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural, se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada, con un máximo de dos mensualidades en el caso de la existencia de defecto. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante, con el límite antes referido.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 22 de este convenio colectivo.

Para la determinación del valor hora extraordinaria, según el nivel funcional de la persona trabajadora, se tomará el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario más el complemento de antigüedad y el plus funcional, entre el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el convenio colectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa preferentemente compensará las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1) Tendrán una duración de veintitrés días laborables para todo el personal de Prosegur Soluciones, SA, que lleve un año al servicio de la misma. Este periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). A falta de mutuo acuerdo entre las partes se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de un trabajador sobre otro, salvo pacto en contrario.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.

Si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborales a contar desde la fecha de solicitud.

2) En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Asimismo, cuando una persona trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por nacimiento, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquel motivo.

3) Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado.

4) Cuando un trabajador o trabajadora disfrute del permiso por matrimonio contemplado en el apartado a) del artículo 26 del presente convenio colectivo, podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

CAPÍTULO III

Sobre los derechos sindicales

Artículo 25. *Licencias de los representantes de las personas trabajadoras.*

Para quienes ostenten cargos de representación de las personas trabajadoras, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados de Personal y delegados sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de las personas trabajadoras que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio. En los supuestos de acumulación del crédito horario, la utilización será por jornadas completas.

El Delegado Sindical así reconocido de acuerdo con la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de las personas trabajadoras del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras y a petición de estas, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los representantes de las personas trabajadoras, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Las competencias y garantías de la representación de las personas trabajadoras será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las Elecciones Sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales de la persona trabajadora en la empresa.

CAPÍTULO IV

Licencias, permisos y excedencias y jubilación

Artículo 26. *Licencias y Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indica en días consecutivos:

a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, o registro de pareja de hecho, diecisiete días naturales, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Si el día de la ceremonia es laborable este computará dentro de los diecisiete días. Por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla.

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

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso podrá iniciarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido, siendo el día de inicio del permiso laborable.

d) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día natural de licencia, ampliable un día más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms. (ida y vuelta) – dos días en total –, y ampliable dos días más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms. (ida y vuelta) – tres días en total –.

g) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a un día natural ampliable según cuadro de ampliación, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

h) Un día natural de permiso por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

i) Por cita de médico especialista del Servicio Nacional de Salud u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas coincidentes con su jornada laboral de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por la misma persona trabajadora más de seis veces dentro del año natural. Se entenderá por médico especialista aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atención primaria, o

cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud público al que pertenezcan.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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) 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.

l) Igualmente son de aplicación los permisos contemplados en los nuevos apartados 48, bis) y 37.9 del Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos por dicha normativa y las que pudieran dictarse en desarrollo de la misma.

Los permisos relacionados en el presente artículo se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

Con carácter general, las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios la persona trabajadora. Asimismo, no podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa o justificación de necesidad perentoria. En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia sin retribución de un periodo máximo de 30 días siempre que justifique adecuadamente el hecho causante.

Artículo 28. *Excedencias.*

A) Forzosa. Se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dando derecho a la conservación del puesto.

Se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria. La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 1, 2 y 4 que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio, durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicite por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada a contestar por escrito a la persona trabajadora que solicite su reincorporación.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional.

C) Por cuidado de hijos. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

D) Cargos sindicales o políticos. A las personas trabajadoras que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, la persona trabajadora volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29. *Jubilación a la edad legal de jubilación ordinaria.*

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria el hecho de que la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación ordinaria en cada momento, siempre que por parte de la empresa se contrate a una nueva persona trabajadora por tiempo indefinido y a tiempo completo.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A requerimiento de la empresa, efectuado con una antelación mínima de dos meses, la persona afectada estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 30. *Jubilación parcial.*

Las personas trabajadoras, podrán solicitar el acceso a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos en la legislación vigente.

La empresa fijará, de acuerdo con la persona trabajadora el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando la persona trabajadora de alta y cotizando por ese porcentaje hasta su jubilación total. Igualmente podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta su jubilación total.

Respecto a la posible persona trabajadora contratada o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

CAPÍTULO V

Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 31. *Seguridad e Higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen.

A tal efecto se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

A) Vigilancia de la salud: Prosegur Soluciones, SA garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

Las revisiones médicas serán específicas en función de los riesgos inherentes a las labores que cada trabajador realice en su puesto de trabajo teniendo en cuenta para ello lo estipulado al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Evaluación de riesgos: Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

A tal efecto Prosegur Soluciones, SA, realizará una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de las personas trabajadoras sobre los aspectos señalados.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, Prosegur Soluciones, SA, realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, Prosegur Soluciones, SA, adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de las personas trabajadoras) en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de Prosegur Soluciones, SA, las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

C) Protección de la maternidad:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 e) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

D) Formación e información:

Prosegur Soluciones, SA, garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o

se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, siendo consideradas tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. El diseño de dicha formación se llevará a cabo con el siguiente contenido:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.
- Primeros auxilios.
- Principios de actuación en caso de emergencias.

E) Coordinación de actividades preventivas:

En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos establecidos por el Real Decreto 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por las personas trabajadoras. Dicha información, cuando sea por escrito, se entregará a cada trabajador.

Los delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus personas trabajadoras, del Grupo Profesional 4, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, siempre que así lo determine la empresa, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Las personas trabajadoras vienen obligados a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la empresa, éste se verá obligado entregar todas las prendas que esté utilizando, así como las tarjetas signos identificativos que se le hayan entregado.

CAPÍTULO VI

Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Artículo 33. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales de la persona trabajadora, su cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 34. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

- 1) Más de cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3) No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4) Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5) La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para la persona trabajadora de forma escrita así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7) La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional.

8) No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

11) Uso de teléfonos móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo.

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

Artículo 35. *Faltas graves.*

1) Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2) Cuatro faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3) La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de seis meses, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4) La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.

6) Faltas de asistencia a las reuniones fijadas por responsables sin causa justificada.

7) El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8) El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9) Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10) Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11) La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

12) En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

1) La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

2) Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o diez en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

3) Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de seis meses, aun cuando hayan sido sancionadas independientemente.

4) La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8) La embriaguez habitual o toxicomanía dentro de la jornada laboral y que repercuta negativamente en el trabajo.

9) La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

10) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a las personas trabajadoras de éstas, si los hubiere, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

11) La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13) La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

- 14) Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
- 15) La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
- 16) El abuso de autoridad.
- 17) La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
- 18) Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
- 19) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
- 20) La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.
- 21) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.
- 22) Cuando las faltas prevenidas en el Apartado 11 del artículo anterior se produzcan en dos ocasiones en el periodo de seis meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia la persona trabajadora con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.
- 23) Realizar cualquier tipo de negociación comercial o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Así mismo se considerará muy grave la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o actividad de la Empresa.
- 24) Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave o/y la creación de un contrato suplantando la identidad de alguna de las partes.
- 25) La simulación de enfermedad o accidente.
- 26) La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
- 27) No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
- 28) Incumplimiento o abandono de las normas y medidas que se establezcan en los planes de retribución o premios de la empresa.
- 29) El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales –código de Compliance– que estuvieran establecidas en el ámbito de la empresa.
- 30) Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- 31) Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- 32) La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- 33) Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 37. Sanciones.

A) Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves:

1) Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2) Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3) Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

B) Procedimiento de imposición de sanciones.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de las personas trabajadoras, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical de la representación a la que la persona trabajadora pertenezca.

Artículo 38. Prescripción de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: prescribirán a los diez días.
- Faltas graves: prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que el órgano sancionador de la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado, o en su lugar, dos testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de sanción conteniéndose el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 39. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de las personas trabajadoras a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las Inspecciones de trabajo.

CAPÍTULO VII

Obligación de no concurrencia

Artículo 40. *Obligación de no concurrencia.*

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de la Empresa, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

CAPÍTULO VIII

Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo

Artículo 41. *De los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará, en su caso y cuando así expresamente se determine, al personal comercial, los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

El empresario abonará mensualmente los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

La empresa quedará obligada respecto de las personas trabajadoras que conducen vehículos propiedad de la misma en los siguientes términos:

- a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
- b) A sustituirlo, en el menor plazo posible, por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva.
- c) Cuando el trabajo de conducción sea simultaneado con el de comunicación, la empresa facilitará un mecanismo de «manos libres» para la correcta realización del servicio.
- d) Las multas derivadas del ejercicio del servicio por parte del conductor serán abonadas por la empresa, a excepción de las que supongan infracciones personales, como exceso de velocidad, adelantamientos incorrectos o rebasar señales que obligan a la detención, o aparcamientos indebidos. Cuando la empresa abone las multas correspondientes hará entrega a la persona trabajadora de una copia de su pago.

La persona trabajadora queda obligado a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

- a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.
- c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV., quedando el conductor obligado a poner en conocimiento de la empresa, de manera inmediata y por escrito, cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.

d) Los accidentes de circulación provocados por la circulación del tráfico quedarán amparados por la póliza de seguro suscrita por la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad penal de la persona trabajadora en los casos establecidos por la ley, quedando expresamente prohibido que la empresa firme con la persona trabajadora cualquier cláusula excluyente de la responsabilidad de la empresa.

CAPÍTULO IX

Sobre las retribuciones–Prestaciones sociales

Artículo 42. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio podrá descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el Sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que lo solicite.

Artículo 43. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 22 del presente convenio colectivo.

A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

B) Complemento personal de antigüedad: Desde la entrada en vigor de este convenio las siguientes personas trabajadoras, conforme a su nivel funcional, percibirán, además de su salario base, los siguientes importes mensuales por cada cinco años de permanencia en la empresa, abonándose desde el primer día del mes en que se cumple dicho periodo. Los periodos trabajados en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio se tendrán en cuenta a los efectos de la citada permanencia siempre y cuando la prestación de servicios haya sido de forma continuada.

Los valores correspondientes a quinquenios serán los siguientes:

Grupo profesional	Funciones	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros
1	Director.	93,81	96,62	99,52	102,51
	Titulado de grado superior o medio.	83,00	85,49	88,05	90,70
2	Jefe de Departamento.	67,42	69,44	71,53	73,67
	Supervisor de Departamento.	62,45	64,32	66,25	68,24
	Coordinador de Departamento.	53,14	54,73	56,38	58,07

Grupo profesional	Funciones	2025 – Euros	2026 – Euros	2027 – Euros	2028 – Euros
3	Oficial de Primera Administrativo.	67,42	69,44	71,53	73,67
	Oficial de Segunda Administrativo.	62,45	64,32	66,25	68,24
	Auxiliar Administrativo.	53,14	54,73	56,38	58,07
4	Jefe de Ventas.	67,42	69,44	71,53	73,67
	Jefe de Equipo Comercial.	62,45	64,32	66,25	68,24
	Ejecutivo Comercial.	54,92	56,57	58,26	60,01
	Consultor Comercial.	54,92	56,57	58,26	60,01
	Vendedor/Promotor de ventas.	–	–	–	–

La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables no podrá en ningún caso, suponer más del 10 % del Salario Base a los 5 años, del 25 % a los 15 años, del 40 % a los 20 años y del 60 %, como máximo, a los 25 o más años.

C) Complementos:

C.1) De cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

C.2) Plus de nocturnidad.

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 0,60 euros.

D. De vencimiento superior al mes:

1) Paga de julio. Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio.

2) Paga de diciembre o Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre.

3) Paga de marzo: Con efectos desde el 1 de enero de 2026, todas las personas trabajadoras sujetas a este convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho al percibo de una paga en marzo. Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará de forma prorrateada durante el citado periodo de devengo.

Estas pagas extras, será el importe de una mensualidad de Salario base.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo devengado en su período de generación. Asimismo, el personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Asimismo, las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo de la persona trabajadora y la empresa. Asimismo, los importes mencionados se calcularán de acuerdo con lo devengado en el periodo de generación.

E. Plus de transporte y distancia (indemnizaciones o suplidos).

Para los grupos profesionales 1, 2 y 3 se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso las siguientes cuantías: Su cuantía, en cómputo anual, será de 1.605,56 euros en 2025, 1.653,73 euros en 2026, 1.703,38 euros en 2027 y 1.754,48 euros en 2028, y redistribuida en doce mensualidades.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.

Artículo 44. *Sistema de retribución variable.*

La empresa implantará sistemas de retribución variable aplicables al personal de Grupo Profesional 4 – Personal Comercial – que estará vinculado a la consecución de determinados objetivos de ventas.

Estos sistemas, así como cualquier modificación de los mismos, deberán previamente ser sometidos a información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras.

El objetivo de esta retribución es conseguir la participación de las personas trabajadoras en los resultados de la empresa.

Durante la vigencia del convenio, el citado sistema de retribución variable mantendrá el sistema de valor de hitos en el mismo importe que en el año 2024 con una variación máxima del 5 % de reducción de éste durante la citada vigencia.

Artículo 45. *Seguro colectivo.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada una de las personas trabajadoras por un capital de 24.750 euros por muerte y 30.000 euros por Incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del presente convenio colectivo.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y cuantía de la misma.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras con familiares a cargo, según el grado de discapacidad que a continuación se indican, las siguientes cantidades como complemento a la prestación reconocida por la Seguridad Social, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable:

Hijos Menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33 %.	130 euros.
Hijos Mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65 %, que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	160 euros.
Cónyuge o pareja de hecho, con una discapacidad igual o superior al 65 % que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	

Para el percibo de dichas cantidades la persona trabajadora deberá aportar anualmente el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo Administrativo correspondiente, así como el certificado de convivencia (cónyuge o pareja de hecho) emitido por el ayuntamiento de la localidad de residencia, y la vida laboral.

Asimismo, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán estas ayudas en proporción a la jornada pactada.

Artículo 46. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal y accidente.*

La Empresa complementará hasta el 90% de la tabla de retribuciones del anexo salarial, incluida la antigüedad, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

El citado porcentaje estará sujeto a las modificaciones establecidas en la disposición adicional.

CAPÍTULO X

Formación continua y profesional

Artículo 47. *Formación.*

Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional continua regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral y sin que en ningún caso suponga un coste adicional para la persona trabajadora.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, en base a lo establecido en los artículos 22 y 23 de este convenio, las horas serán compensadas con descanso o abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.

En relación con la obligación de información y trámites establecidos en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, las partes acuerdan que se llevarán a cabo mediante las secciones sindicales mayoritarias.

CAPÍTULO XI

El principio de igualdad y no discriminación

Artículo 48. *Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.*

La empresa podrá quedar exenta de la obligación regulada en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de forma parcial o total por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

Artículo 49. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

1) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, 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.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

2) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

3) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 de E.T., por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4) Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre.

Artículo 50. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras; estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 51. *Igualdad y no discriminación.*

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo. Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de

igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 11 a 16 de este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

CAPÍTULO XII

Derecho supletorio

Artículo 52. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de general y pertinente aplicación.

Disposición adicional primera. *Sistema extrajudicial.*

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5 de este convenio, las partes firmantes se someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 26 de noviembre de 2020 (BOE n.º 334 de 23 de diciembre de 2020) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de garantía salarial.*

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario anual establecido para los distintos niveles funcionales en las tablas salariales, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional siendo competencia de la comisión paritaria de conformidad con lo establecido en la letra d) del punto 6 del artículo 5.

Disposición adicional tercera. *Lenguaje no sexista.*

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Disposición adicional cuarta. *Paga de marzo.*

Con efectos del 1 de enero de 2025, todas las personas trabajadoras sujetas a este convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrán el derecho

al percibo de una paga en marzo, cuyo importe será de un 50 % del Salario base. Esta gratificación se devengará anualmente, y de forma proporcional, del 1 de enero al 31 de diciembre, y su importe se abonará, de forma prorrateada durante el citado periodo de devengo.

Disposición adicional quinta. *Medidas planificadas en materia LGTBI+.*

1) Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 51 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo de la empresa por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2) Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3) Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4) Formación, sensibilización y lenguaje de género: La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.

- Conocimiento de las definiciones y los 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 de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6) Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

7) Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

ANEXO I

Tablas salariales

Grupo profesional	Funciones	Salario - Euros	Plus transporte - Euros	Total - Euros
2025				
1	Director.	1.514,29	133,80	23.562,81
	Titulado de grado superior o medio.	1.407,14	133,80	22.009,13
2	Jefe de Departamento.	1.241,14	133,80	19.602,17
	Supervisor de Departamento.	1.202,57	133,80	19.042,89
	Coordinador de Departamento.	1.143,17	133,80	18.181,57
3	Oficial de Primera Administrativo.	1.241,14	133,80	19.602,17
	Oficial de Segunda Administrativo.	1.202,57	133,80	19.042,89
	Auxiliar Administrativo.	1.143,17	133,80	18.181,57
4	Jefe de Ventas.	1.436,91		20.835,13
	Jefe de Equipo Comercial.	1.329,76		19.281,56
	Ejecutivo Comercial.	1.291,19		18.722,28
	Consultor Comercial.	1.222,62		17.727,99
	Vendedor/Promotor de ventas.	1.143,17		16.576,00
2026				
1	Director.	1.559,72	137,81	25.049,55
	Titulado de grado superior o medio.	1.449,35	137,81	23.394,08
2	Jefe de Departamento.	1.278,38	137,81	20.829,43
	Supervisor de Departamento.	1.238,65	137,81	20.233,50
	Coordinador de Departamento.	1.177,47	137,81	19.315,74
3	Oficial de Primera Administrativo.	1.278,38	137,81	20.829,43
	Oficial de Segunda Administrativo.	1.238,65	137,81	20.233,50
	Auxiliar Administrativo.	1.177,47	137,81	19.315,74

Grupo profesional	Funciones	Salario – Euros	Plus transporte – Euros	Total – Euros
4	Jefe de Ventas.	1.480,01		22.200,19
	Jefe de Equipo Comercial.	1.369,66		20.544,84
	Ejecutivo Comercial.	1.329,93		19.948,91
	Consultor Comercial.	1.259,30		18.889,48
	Vendedor/Promotor de ventas.	1.177,47		17.661,98
2027				
1	Director.	1.606,51	141,94	25.800,93
	Titulado de grado superior o medio.	1.492,83	141,94	24.095,80
2	Jefe de Departamento.	1.316,73	141,94	21.454,21
	Supervisor de Departamento.	1.275,81	141,94	20.840,40
	Coordinador de Departamento.	1.212,79	141,94	19.895,12
3	Oficial de Primera Administrativo.	1.316,73	141,94	21.454,21
	Oficial de Segunda Administrativo.	1.275,81	141,94	20.840,40
	Auxiliar Administrativo.	1.212,79	141,94	19.895,12
4	Jefe de Ventas.	1.524,41		22.866,20
	Jefe de Equipo Comercial.	1.410,75		21.161,18
	Ejecutivo Comercial.	1.369,82		20.547,37
	Consultor Comercial.	1.297,08		19.456,16
	Vendedor/Promotor de ventas.	1.212,79		18.191,84
2028				
1	Director.	1.654,71	146,20	26.574,96
	Titulado de grado superior o medio.	1.537,62	146,20	24.818,68
2	Jefe de Departamento.	1.356,23	146,20	22.097,83
	Supervisor de Departamento.	1.314,08	146,20	21.465,61
	Coordinador de Departamento.	1.249,17	146,20	20.491,97
3	Oficial de Primera Administrativo.	1.356,23	146,20	22.097,83
	Oficial de Segunda Administrativo.	1.314,08	146,20	21.465,61
	Auxiliar Administrativo.	1.249,17	146,20	20.491,97
4	Jefe de Ventas.	1.570,15		23.552,19
	Jefe de Equipo Comercial.	1.453,07		21.796,02
	Ejecutivo Comercial.	1.410,92		21.163,80
	Consultor Comercial.	1.336,00		20.040,00
	Vendedor/Promotor de ventas.	1.249,17		18.737,59

ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+

1. Declaración de principios.

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las partes firmantes del presente convenio colectivo suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. La empresa hará uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en la empresa con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria hasta que, en su caso, en la empresa se desarrolle/amplíe un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

3. Definiciones.

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de

discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores.

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

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

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

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

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

- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

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

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

- La empresa se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras.

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

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de 4 personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras del ámbito donde se haya producido el acoso y la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario, la misma podrá asumir esta función.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 5 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.

- Solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estime pertinentes.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá i) medios de prueba del caso, ii) posible concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes y iii) en su caso, propuesta de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación.

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Cuando en el proceso tenga participación el personal de otras entidades con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común, la empresa se coordinará con estas.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento:

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

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada y, posteriormente, a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existieran indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

Fase 2. Tramitación:

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y, en su caso, la sanción a imponer.
- b) Proponer, a la vista de los hechos, un acuerdo entre las partes y, en su caso, la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- c) Proceder al archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora si no se aprecian indicios del acoso denunciado.

En el plazo máximo de veinte días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir un informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, su valoración sobre el asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo, si proceden.

Fase 3. Resolución:

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se interpuso la denuncia.

7. Tipificación.

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes.

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que se ejerza por vía de mandato.
- Que se produzca por causa y en el contexto de un proceso de elecciones sindicales.

9. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

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

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Asimismo, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa le facilitará el balance anual de las investigaciones realizadas en términos estadísticos, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Vigencia.

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor, sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se acuerde un nuevo protocolo.