

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/1432/2026, de 6 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2025-2027 (código de convenio núm. 79000375011994)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2025-2027 (código de convenio 79000375011994), suscrito en fecha 14 de abril de 2026, por parte de la representación social por la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña y por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT de Cataluña, y por la parte empresarial, por Fomento del Trabajo Nacional y por PIMEC, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 6 de mayo de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo lectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2025-2027

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Determinación de las partes

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales Foment del Treball Nacional y PIMEC, de una parte y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya, de otra.

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo es aplicable a todas aquellas actividades de oficinas y despachos, y servicios de tipo administrativo en general.

Artículo 3

Ámbito personal

El presente Convenio es aplicable a las personas trabajadoras que desarrollen las relaciones de trabajo en las empresas donde la actividad principal sea la definida en el artículo anterior, y no exista Convenio colectivo sectorial de aplicación.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4

Ámbito territorial

Este Convenio colectivo es aplicable en todo el territorio de Cataluña.

Artículo 5

Ámbito temporal

La duración de este Convenio colectivo es de tres años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2027, excepto aquellos artículos en los que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 6

Articulación de la negociación colectiva en el sector

El presente Convenio colectivo sectorial ha sido negociado al amparo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y en su virtud, las materias reguladas en este Convenio colectivo autonómico son de aplicación directa para las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional, sin perjuicio de otras posibles unidades de negociación sectorial más específicas que puedan existir.

En materia de prioridad aplicativa se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 y 84.3 del ET.

Artículo 7

Denuncia y prórroga

A partir del día 31 de diciembre de 2027, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente en los 180 días anteriores a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar este Convenio colectivo en el plazo fijado anteriormente.

Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que deberá registrarse en el departamento correspondiente de la Generalitat de Catalunya.

El presente Convenio será aplicable hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes firmantes del presente Convenio colectivo deberán someterse a alguno de los siguientes procedimientos:

1. Mediación expresa de la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña que se iniciará en un plazo de 7 días hábiles.

La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña emitirá un informe no vinculante a las partes legitimadas en el proceso de negociación que puede consistir, entre otros, en:

- a) la orientación concreta de medidas tendentes a la solución de divergencias en el proceso de negociación colectiva;
- b) la determinación de una prórroga en el proceso de negociación, siempre preservando mientras tanto la vigencia del Convenio colectivo anterior;
- c) en su caso, la recomendación sobre la realización de un estudio que analice la posibilidad de incorporar este ámbito de negociación colectiva a otro Convenio colectivo preexistente;
- d) derivar el caso al procedimiento de conciliación o mediación con arbitraje delegado de la misma Comisión de Mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, exigiéndose en este último caso el acuerdo de ambas partes.

2. Directamente el procedimiento de conciliación o el de mediación con arbitraje delegado de la misma Comisión de Mediación, exigiéndose, en este último caso, mutuo acuerdo, según lo establecido en los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña.

En la mediación con el arbitraje delegado de la propia Comisión de Mediación, las personas que forman dicha Comisión actuarán como árbitros por designación conjunta de las partes, y el laudo se dictará por unanimidad.

Artículo 7.1 Procedimiento relativo a la regulación de mediación en los supuestos de ultraactividad:

1. Cualquiera de las partes de la Comisión Negociadora se dirigirán a la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña cuando constaten que se ha producido la situación de bloqueo de la negociación colectiva. Esta situación se justificará mediante la presentación del acta pertinente de la Comisión Negociadora.

2. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, en el plazo máximo de 7 días hábiles después de recibir la petición, citará a las partes para realizar una mediación expresa del conflicto planteado en la que participarán las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

3. Las partes, previamente a su comparecencia, deberán aportar la documentación solicitada por la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

4. La Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña citará a las partes tantas veces como considere conveniente para conseguir un acuerdo satisfactorio para los intereses de las partes afectadas.

5. Las partes, en caso de acuerdo con el informe no vinculante, se comprometen a incluirlo en el texto articulado de este Convenio colectivo.

6. Este acuerdo se concretará en un acto que firmarán las partes y la Comisión de Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Artículo 8

Compensación y absorción

Los salarios fijados en los anexos 2, 4 y 6 de este Convenio serán compensables y absorbibles íntegramente y en su cómputo anual por las retribuciones que estén fijadas en las empresas incluidas en su ámbito, salvo que en el mismo articulado se indique en otros términos.

Para los años 2025, 2026 y 2027, los incrementos salariales pactados en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en un 75% de los mismos en salarios brutos hasta los 27.000 euros en cómputo global, en un 50% de los mismos en salarios brutos superiores a 27.000 euros hasta 35.000 euros y en un 25% en los salarios brutos superiores a 35.000 euros hasta 40.000€. Estas cantidades operarán de forma proporcional a la jornada de trabajo de la persona trabajadora.

En todo caso se podrán compensar y absorber íntegramente las cantidades que se hayan incrementado a partir del 1 de enero de 2025 en concepto de pago a cuenta del aumento en Convenio.

Artículo 9

Complemento "ad personam" derivado de la antigüedad

Este complemento, que nace a consecuencia de la desaparición del anterior concepto de antigüedad y que a partir del 31.12.97 pasó a denominarse complemento "ad personam", se incrementará anualmente en los mismos porcentajes que el resto de conceptos retributivos.

Artículo 10

Complemento ex categoría personal

Este complemento, que nace en el Convenio 2008-2011 a consecuencia del cambio de un sistema de clasificación profesional basado en categorías a un sistema de clasificación basado en grupos profesionales con el objetivo de garantizar las retribuciones que vinieran percibiendo las personas trabajadoras adscritas a determinadas categorías profesionales, se incrementará anualmente en los mismos porcentajes que el resto de conceptos retributivos.

Artículo 11

Garantía "ad personam"

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía "ad personam", las situaciones y condiciones personales que excedan globalmente de los pactos en este Convenio.

Artículo 12

Equilibrio interno del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que con carácter general debe ser aplicado y observado en su integridad.

En el caso de que la jurisdicción competente, haciendo uso de sus facultades, anulara o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, si es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación del mismo. Si se diera tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no consiguieran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio íntegramente.

Capítulo II

Organización del trabajo y funciones

Artículo 13

Organización del trabajo

El presente Capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, dadas los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, dadas las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.

Artículo 14

Aspectos básicos de la clasificación profesional

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y la persona trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

14.1 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolle estará encuadrada en un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, o su consecución a través del procedimiento de acreditación de las competencias profesionales o a través de procesos formativos, no implica 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.

El encuadre en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la persona trabajadora.

Si se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba, y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa.

14.2 La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como tareas suplementarias o auxiliares precisas que integran el

proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional, y conforme a las reglas de movilidad previstas en el artículo 16 del presente Convenio.

14.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

14.3.1 Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

14.3.2 Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Comprenderá tanto las titulaciones del sistema educativo y universitario, las certificaciones del ámbito laboral (certificados de profesionalidad) y las competencias profesionales debidamente acreditadas.

14.3.3 Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

14.3.4 Experiencia práctica: considera el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

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

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

14.3.7 Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción

del/la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

Artículo 15

Grupo profesional

Definición: agrupación unitaria de las aptitudes profesionales y las titulaciones, así como del contenido general de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

15.1 Grupo profesional 1:

Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos.

Ejercen sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesamiento de datos en unidades de dimensiones medias.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etcétera.
4. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
5. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
6. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
7. Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico ("hardware") como a nivel logístico ("software").

15.2 Grupo profesional 2:

Criterios generales: personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas personas responsables directas de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en una misma área funcional.

Formación: titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar apoyo con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de conducta en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
3. Actividades de graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando con vistas a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.

15.3 Grupo profesional 3:

Criterios generales: personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en un estadio organizativo menor.

Formación: titulación universitaria de grado medio o equivalente, personal técnico especialista de grado superior o calificación acreditada equivalente del Catálogo de Calificaciones Profesionales vigente o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de personal operario de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completada de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por las personas ayudantes, confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta el personal técnico (ingeniero/a, aparejador/a, etc.) aplicando la normativa, realizando cálculos de detalle o confeccionando planes a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.
12. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o una gama específica de productos.

15.4 Grupo profesional 4:

Criterios generales: personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, o personal técnico especialista con módulos de nivel 3 o con certificados de profesionalidad del mismo nivel o calificación acreditada equivalente del Catálogo de Calificaciones Profesionales vigente, complementada con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas. Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer una parte de la contabilidad sobre la base de documentos contables.
3. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los puntos necesarios, a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

4. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.
5. Tareas que suponen la supervisión de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior.
6. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
7. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del o de la analista de la explotación de la aplicación de la informática.
8. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
9. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
10. Tareas automatizadas eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

15.5 Grupo profesional 5:

Criterios generales: tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Formación: conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o calificación acreditada equivalente del Catálogo de Calificaciones Profesionales vigente con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario o tan poca complejidad que no requieren una especialización técnica diferente de la misma demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
5. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
6. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.
7. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otras personas han preparado, así como cálculos sencillos.
8. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejados en partes o a través de plantillas según código al efecto.
9. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otras personas que los tomaran directamente sobre la base de normas generalmente precisas.

15.6 Grupo profesional 6:

Criterios generales: tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño periodo de adaptación.

Formación: niveles básicos obligatorios o iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o personal técnico auxiliar con módulos de nivel 2 o certificados de profesionalidad del mismo nivel o calificación acreditada equivalente del Catálogo de Calificaciones Profesionales vigente o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
2. Tareas de recepción que no exijan calificación especial ni conocimientos de idiomas, telefonista o recepcionista.
3. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
4. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
5. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
6. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

15.7 Grupo profesional 7:

Criterios generales: estarán incluidas aquellas personas trabajadoras que realicen tareas que se efectúen según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran normalmente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o conocimientos de las tareas por desarrollar.

Tareas. Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas que consisten en efectuar encargos, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
3. Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia.

La persona contratada como auxiliar de primer empleo podrá permanecer en el grupo y nivel indicado en el presente Convenio colectivo por un periodo máximo de 18 meses, transcurrido este plazo se le deberá reconocer el grupo y nivel correspondiente a sus funciones.

Artículo 16

Movilidad funcional

16.1. La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrada la persona trabajadora 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.

Si, a consecuencia de la movilidad funcional, la persona trabajadora desarrollase diferentes funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se efectúe el trabajo en cada nivel.

16.2. La movilidad funcional en sentido vertical, para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrada la persona trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliaciones

de un grupo profesional, superior o inferior, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

16.3. La empresa deberá comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras (en adelante, RLPT), si la hubiere, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En este supuesto, la empresa informará, en la medida de lo posible, a la RLPT con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la ejecutividad de la medida por parte de la empresa.

16.4. Si, a consecuencia de la movilidad funcional, se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora ascenderá a este grupo profesional.

En cualquier caso, durante tales periodos, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos previstos.

16.5. Si, a consecuencia de la movilidad funcional, se realizaran funciones inferiores a las del grupo profesional, estas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para su atención, sin superar en ningún caso los seis meses. Posteriormente, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición de la persona trabajadora, y en este caso, su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

16.6. Los anteriores apartados 4 y 5 no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, y en este caso, la movilidad funcional se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

16.7. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, excepto encargo de funciones inferiores, y en este caso mantendrá la retribución de origen. No será necesario invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes a consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 17

Promoción

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente Convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

17.1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, debe considerarse a tal efecto la formación y la cualificación profesional, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

17.2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como las causas establecidas en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS 11/1985 de 2 de agosto).

17.3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

17.3.1. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimasen necesario.

17.3.2. Los puestos de trabajo que deban ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se podrán cubrir mediante el sistema de libre designación.

17.3.3. Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.

La persona trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación o experiencia necesaria o cualificación adecuadas al puesto de trabajo para el que opta. - En el caso de la formación, la empresa podrá exigir a la persona trabajadora que acredite los conocimientos derivados de la titulación o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente la persona trabajadora.

Reunidos los requisitos anteriores, y transcurridos dos años en que la persona trabajadora haya realizado funciones análogas, ésta podrá solicitar a la empresa la valoración de su puesto de trabajo, dadas las tareas que desarrolla, la formación o la experiencia.

17.4. Valorado el puesto de trabajo, y en el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación o mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

17.5. Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrá establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la RLPT.

Artículo 18

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19

Sucesión de empresa

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 20

Estructura salarial

La estructura salarial, compuesta por el salario base y por los complementos salariales, se fijará según lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el contrato de trabajo.

Artículo 21

Incremento salarial

21.1 Año 2025

Para el año 2025 se aplicará un incremento del 3% sobre las tablas salariales de 2024 y con efectos de 1 de enero de 2025 de conformidad con la tabla que consta en el anexo 2, lo que dará lugar a las tablas para 2025.

El incremento anteriormente acordado tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2025.

Las empresas deberán proceder a la regularización de los atrasos en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio colectivo en el DOGC.

21.2 Año 2026

Para el año 2026 se aplicará un incremento del 4% sobre las tablas salariales de 2025 y con efectos de 1 de enero de 2026 de conformidad con la tabla que consta en el anexo 4, lo que dará lugar a las tablas para 2026.

El incremento anteriormente acordado tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2026.

Las empresas deberán proceder a la regularización de los atrasos en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio colectivo en el DOGC.

En todo caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad inferior al SMI fijado legalmente por el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2027.

21.2 Año 2027

Para el año 2027:

Para el año 2027 se aplicará un incremento del 4% sobre las tablas salariales de 2026 y con efectos de 1 de enero de 2027, lo que dará lugar a las tablas para 2027.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá el día hábil siguiente al de la publicación de los datos de IPC interanual definitivo de 2026 del INE para confeccionar las tablas salariales de 2027. En el caso de que la aplicación de esta previsión genere atrasos, la empresa dispondrá de un plazo máximo de dos meses desde la publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria para efectuar la regularización correspondiente.

Finalizado 2027, si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2028.

En todo caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad mensual inferior al SMI fijado para el correspondiente año, en cómputo de 12, 14 o 16,5 pagas según corresponda.

Artículo 22

Gratificaciones extraordinarias

22.1 El salario anual fijado en las tablas anexas, más el complemento "ad personam", si lo hubiera, se abonará en 14 o 16 pagas y media.

22.2 En el caso de que se optase por la modalidad de 14 pagas, las fechas límite de abono serán a 10 de julio y a 15 de diciembre.

En el caso de que se optase por la modalidad de 16 pagas y media, las fechas límite de abono serán a 30 de marzo (una paga y media), a 10 de julio, a 30 de septiembre y a 15 de diciembre.

22.3 La empresa podrá prorratear las gratificaciones extraordinarias de marzo y de septiembre en 12 mensualidades.

Por acuerdo entre empresa y la RLPT podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

22.4 En todo caso, se respetará cualquier otro pacto entre la empresa y la RLPT.

Artículo 23

Dietas

23.1 Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados a consecuencia del desplazamiento de la persona trabajadora por necesidades del trabajo.

23.2 Dieta completa. La persona trabajadora percibirá la dieta completa cuando, a consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

Si los gastos ocasionados por el alojamiento exceden de los importes establecidos por la dieta completa, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma, autorización y posterior justificación por parte de la persona trabajadora.

23.3 Media dieta. La persona trabajadora percibirá la media dieta cuando, a consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en la que radica el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que dicho periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida.

En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

23.4 Comida. La persona trabajadora percibirá la dieta por comida cuando, a consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo y no dé derecho a percibir la media dieta.

23.5 Kilometraje. La persona trabajadora percibirá kilometraje cuando, a consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad.

23.6 Los importes mínimos para abonar por cada uno de los conceptos descritos en este artículo quedan fijados en los anexos 3, 5 y 7 del presente Convenio colectivo.

Para los años 2025, 2026 y 2027 estos importes se actualizarán con los mismos porcentajes establecidos para los incrementos salariales en el artículo 21 para los referidos años.

Artículo 24

Plus idiomas

24.1 Aquellas personas trabajadoras a las que en el desarrollo de su actividad se les exija la utilización de uno o más idiomas extranjeros percibirán en concepto de plus de idiomas el 5% del salario base establecido en el Convenio.

24.2 Acreditación: para tener derecho a este complemento, la persona trabajadora deberá acreditar sus conocimientos mediante la presentación de un documento expedido por un centro homologado o, si lo solicita la empresa, mediante la realización de las pruebas teórico-prácticas que establezca la misma y que permitan acreditar el nivel idiomático requerido.

24.3 En los supuestos en los que la persona trabajadora esté contratada a tiempo parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

24.4 En el supuesto de utilización del idioma o idiomas de manera permanente durante la prestación de servicios, la percepción de este complemento será indefinida. Por el contrario, en caso de la utilización puntual del idioma, el período mínimo de percepción será mensual, retribuyéndose el importe correspondiente a un mes según la tabla del anexo 8, siempre que se haya requerido la utilización del idioma durante ese mes con independencia del número de días.

24.5 En caso de que este complemento ya esté abonado mediante otra retribución complementaria, se podrá hacer uso de los mecanismos de absorción y compensación sin que el total percibido sea inferior después de aplicarlo.

Artículo 25

Plus disponibilidad

25.1 Se entiende por disponibilidad el periodo de tiempo por el cual la persona trabajadora, fuera de su jornada habitual, está en una posición de reserva estando localizable para incorporarse a su puesto de trabajo cuando la empresa lo requiera.

25.2 Esta disponibilidad será voluntaria y tendrá que ser acordada por escrito entre la persona trabajadora y la empresa previamente a su efectividad. En el seno de la empresa se determinará el procedimiento para acordar la concreción y justificación de las horas de disponibilidad, respetando en todo caso lo establecido en este artículo. Se tendrá que indicar en todo caso los días y el rango horario de aplicación a cada uno de ellos, el periodo comprendido y el plazo de preaviso para la renuncia o aplicación.

25.3 La persona trabajadora que tiene que estar disponible asume que en el caso de ser requerida se tendrá que incorporar a su puesto de trabajo, y al tiempo de trabajo derivado de la disponibilidad se le aplicará lo establecido en el artículo 32 del Convenio sobre horas extraordinarias, por el tiempo trabajado fuera de la jornada habitual.

No se podrá acordar la disponibilidad definida en este artículo en los siguientes casos:

- Personal que realice trabajos nocturnos conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.
- Personal que sea menor de 18 años.
- Personal que esté contratado en cualquier modalidad de formación.
- Personal que esté contratado a jornada parcial.

No operará la disponibilidad ni se tendrá que retribuir este complemento:

- Durante los periodos de disfrute de vacaciones.
- Durante los periodos de baja.

25.4 Cada hora disponible o localizable se compensará con la cantidad establecida en la tabla del anexo 8 del presente Convenio.

Este importe se actualizará en la misma proporción que el salario base.

25.5 El pago de este complemento se realizará en el mes siguiente a su devengo.

25.6 En caso de que este complemento ya esté compensado mediante otra retribución específica que responde a la misma causa, esta se reducirá en la misma cantidad, sin que el total percibido sea inferior después de aplicar la compensación.

Artículo 26

Plus nocturno

Las horas trabajadas durante el horario comprendido entre las 22.00h y las 6.00h se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 50% del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en horario nocturno.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Plus nocturno} = (\text{salario bruto anual/jornada anual}) \times 0,50$$

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores, y, en consecuencia, no corresponderá compensación económica adicional alguna cuando la persona trabajadora ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica por este concepto, siempre que ésta sea, como mínimo, equivalente a la prevista en el presente artículo.

Artículo 27

Plus festivo

27.1 Las horas trabajadas durante los días festivos se retribuirán con el complemento denominado festivo, cuya cuantía se fija en un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria que corresponda, y en proporción al número de las horas trabajadas en el día festivo, excepto descanso compensatorio.

Se entiende por día festivo aquel designado como festivo nacional, de comunidad autónoma o local, y los domingos, cuando coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora.

El pago de este concepto se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Plus festivo} = (\text{salario bruto anual/jornada anual}) \times 0,75$$

27.2 Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores, y, en consecuencia, no corresponderá compensación económica adicional alguna cuando la persona trabajadora ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica por este concepto, siempre que ésta sea, como mínimo, equivalente a la prevista en el presente artículo.

Artículo 28

Uniformes

Cuando las empresas exijan una uniformidad específica a determinadas personas trabajadoras les proveerá de las correspondientes prendas en función de la estación con, al menos, 15 días de antelación.

La uniformidad se adaptará al estado de gestación de la mujer embarazada.

Artículo 29

Anticipo y préstamo

Anticipo: todo el personal de la empresa tendrá derecho a solicitar y recibir de la misma, anticipos hasta el límite del importe devengado en el momento de la solicitud.

El plazo para la emisión de este anticipo no podrá ser superior a 48 horas laborables.

Préstamo: todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar, por escrito, un préstamo sin interés, hasta el importe de tres mensualidades del salario real, o el importe que las partes acuerden. La aprobación del mismo estará sujeta a la aceptación por parte de la empresa, así como los plazos de devolución.

Se recomienda que el importe a devolver mensualmente no sea superior a un 20% del salario mensual, prevaleciendo, en todo caso, la voluntad y el acuerdo entre las partes en los plazos de devolución.

Capítulo IV

Jornada de trabajo

Artículo 30

Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada máxima de trabajo queda establecida de la siguiente manera:

Para el año 2025: 1760 horas anuales.

Para el año 2026: 1752 horas anuales.

A partir del año 2027: 1744 horas anuales.

La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

30.1 Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, lo que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes ni correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa y previa audiencia a la RLPT, se debe elaborar una política interna para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Asimismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas, a los mandos intermedios y a la propia dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

30.2 Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como de mejorar la organización del trabajo, se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras, la posibilidad de establecer un margen de flexibilidad horaria en el inicio y la finalización de la jornada laboral. En su caso, esta flexibilidad deberá aplicarse dentro de los límites que se determinen en cada empresa o centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y garantizando el cumplimiento de la jornada ordinaria establecida.

Artículo 31

Calendario laboral

31.1 El calendario laboral comprenderá la distribución anual de la jornada, los días de trabajo, las horas diarias, los días festivos, los descansos semanales y otros días inhábiles, sin superar, en ningún caso, la citada jornada laboral ordinaria en cómputo anual señalada en el artículo anterior.

31.2 La empresa elaborará anualmente el citado calendario laboral de acuerdo con las siguientes reglas:

La empresa comunicará a la RLPT, si la hubiera, o a las personas trabajadoras, una propuesta de calendario.

La RLPT, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto a la propuesta de la empresa.

Valorado el informe de la RLPT, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo, un mes antes de que comience el año y en todo caso, antes del 15 de enero del año correspondiente.

31.3 Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista de la RLPT.

31.4 En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente al Tribunal Laboral de Cataluña para el previo y preceptivo trámite de conciliación.

Artículo 32

Horas extraordinarias

32.1 La realización de las horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios para su realización:

Como regla general se mantiene el criterio de supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, se mantendrá la posibilidad de realizar las horas extraordinarias necesarias por causas especiales, como la finalización de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias excepcionales que hagan imprescindible y, por tanto, obligatoria la prestación de servicio derivada de la naturaleza de la actividad de que se trate.

32.2 La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

32.3. El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

Hora extra = (salario bruto anual/jornada anual) x 1,50

Artículo 33

Vacaciones

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El período de vacaciones se determinará de común acuerdo entre la empresa y la RLPT dentro de los cuatro primeros meses del año. En caso de desacuerdo, se someterá este calendario a los procedimientos de conciliación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

El período de disfrute será preferentemente del 1 de mayo al 30 de septiembre.

En el caso de que el periodo vacacional se establezca por turnos, se tendrán en cuenta las peticiones individuales de las personas trabajadoras, estableciéndose un sistema rotativo entre aquellas personas con un puesto de trabajo de iguales características. El primer año de aplicación de este sistema tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la empresa, estableciéndose un sistema correlativo para los años sucesivos, sin perjuicio de que pueda establecerse otro sistema acordado entre la empresa y la RLPT.

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

En el caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas de las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 34

Fiestas

Las fiestas que disfrute el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el departamento competente de la Generalitat de Catalunya.

Capítulo V

Permisos y excedencias

Artículo 35

Permisos

35.1 La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo con la ley catalana 25/2010, de 29 de julio que regula el Libro Segundo del Código Civil. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, la acreditación de la misma. En caso de que la persona trabajadora hubiera disfrutado del permiso para formalizar la unión estable de pareja, no tendrá derecho a un nuevo permiso si formaliza posteriormente un matrimonio con la misma persona.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera 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 aquélla.

b. bis) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de 150 kilómetros, o superior, el permiso será de cinco días, y en el caso de que

no se consiguiera la indicada distancia, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 b bis) del Estatuto de los Trabajadores para estos casos.

Los días establecidos en los apartados b y b bis podrán ser disfrutados de manera continua o discontinua dentro de los 15 días posteriores al fallecimiento y, en el resto de supuestos, hasta la fecha del alta médica.

La persona trabajadora tendrá que comunicar los días escogidos para el disfrute el primer día laborable siguiente al hecho causante. En caso de situaciones excepcionales de imposibilidad de planificación de la persona trabajadora, el preaviso será de dos días laborables previos al disfrute.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

35.2 La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, siempre que las personas trabajadoras presenten la documentación o acreditación correspondiente que justifique la razón de su ausencia.

35.3 Las personas trabajadoras tendrán derecho a un máximo de 18 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas de la propias, tanto en la sanidad pública como privada, o para acompañar a ascendientes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Igualmente, se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de los hijos y las hijas o aquellas personas que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.

En el supuesto de familias numerosas y monoparentales, las personas trabajadoras podrán disponer de 6 horas anuales adicionales, para acompañar a visitas médicas y a tutorías escolares de los hijos e hijas o aquellas personas que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán derecho a disponer de estas horas adicionales las personas trabajadoras para acompañar a visitas médicas de familiares consanguíneos de primer grado en proceso de cáncer.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

35.4 Con efectos a partir del 1 de enero de 2026, se establece un permiso retribuido no justificable de un día al año para asuntos propios a favor de todas las personas trabajadoras comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

El disfrute de este permiso se podrá realizar de manera fraccionada, en un máximo de una fracción y no podrá acumularse ni disfrutarse de forma contigua a periodos de vacaciones, puentes, Semana Santa o Navidad, salvo acuerdo expreso con la empresa.

La persona trabajadora que desee hacer uso de este permiso deberá solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de tres días hábiles. En caso de necesidad sobrevenida en que no sea posible cumplir este plazo de preaviso, éste podrá ser inferior.

En caso de acumulación de solicitudes para una misma fecha, la empresa podrá limitar su disfrute simultáneo por necesidades organizativas y garantizar la actividad del servicio.

35.5 Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los y las cónyuges a las personas que, no habiéndose casado, convivan en unión estable de pareja, de acuerdo con la regulación prevista en la ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia.

Artículo 36

Excedencias

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades previstas en el presente capítulo.

Artículo 37

Excedencia especial de un mes

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de 15 días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al final del periodo de esta excedencia, la persona trabajadora se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral.

La empresa, no obstante, podrá denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido tal derecho el siguiente número de personas trabajadoras:

- Empresas de 20 o menos personas trabajadoras: una persona trabajadora.
- Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: dos personas trabajadoras.
- Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: tres personas trabajadoras.
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras: más de un 3% de la plantilla.

En la distribución de estas excedencias, y a efectos de su concesión, el número tope de personas trabajadoras indicadas no podrá pertenecer a un mismo departamento o servicio de empresa.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, etc. Faltando pacto sobre estas cuestiones, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38

Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares

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

En caso de que la excedencia se solicite por un plazo inferior al máximo establecido anteriormente, podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total de la excedencia pueda exceder de esta duración máxima.

Durante los primeros seis meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.5 del ET, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

38.2 Excedencia para atender el cuidado de menores y familiares: las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre empresa y persona trabajadora o RLPT, para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no ejerza actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo 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 convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la

misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

38.3 Procedimiento para excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa el inicio del disfrute de la excedencia con 15 días de antelación a la misma. Dentro del plazo de 15 días la empresa comunicará por escrito la autorización de la situación de excedencia. En caso de no existir contestación por parte de la empresa se entenderá aceptada con carácter general.

El plazo para solicitar la reincorporación a la empresa será con al menos 30 días de antelación a la finalización de la excedencia. La empresa deberá responder por escrito a la solicitud de reingreso y de no hacerlo antes de la fecha de incorporación se entenderá con carácter general que la empresa no acepta la incorporación solicitada.

En cualquier momento de la excedencia se podrá pactar el retorno anticipado mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 39

Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años. Este permiso podrá disfrutarse de manera continua o discontinua, con una duración máxima de ocho semanas.

El permiso parental podrá ser ejercido a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, según lo establecido en la normativa vigente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, y no podrá ser transferido a otra persona.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y finalización del permiso, o en su caso, los periodos de disfrute, y comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de diez días. Sólo en caso de fuerza mayor se podrá modificar esta antelación, teniendo en cuenta la situación personal de la persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa.

En situaciones en las que dos o más personas trabajadoras generen el derecho al permiso parental por el mismo sujeto causante y el disfrute del permiso en el periodo solicitado pueda alterar seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable. Esta decisión deberá ser justificada por escrito, y la empresa deberá ofrecer una alternativa de disfrute igualmente flexible.

Artículo 40

Permiso por cuidado del lactante

40.1 En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del/de la menor hasta que éste/a cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad o paternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, para disfrutar de manera ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o en su caso, paternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen (ejercicio corresponsable), el periodo de disfrute podrá ampliarse hasta que el/la lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

40.2 En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban continuar hospitalizados/as después de éste, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41

Reducción de jornada por cuidados

41.1 Cualquier persona trabajadora que tenga a su cuidado directo un/a menor de 12 años o una persona con discapacidad, siempre que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/de la menor a su cargo afectado/por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 23 años.

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

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

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

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a

favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

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

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

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

41.2 La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada para tener a su cuidado un/a menor o un/a familiar de los previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Capítulo VI

Igualdad

Artículo 42

Principio de no discriminación

42.1 Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso comporta, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

42.2 Las partes firmantes del presente Convenio colectivo reconocen la idoneidad de los procedimientos establecidos en la Comisión Técnica y de Mediación en Igualdad de Género y no Discriminación del Tribunal Laboral de Cataluña como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos y de análisis o asesoramiento en la elaboración de planes y medidas de igualdad.

Artículo 43

Planes de Igualdad

43.1 Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y si procede acordar, con la RLPT en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la RLPT, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de este plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la RLPT.

43.2 Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la RLPT, que contendrá, al menos, las siguientes materias:

- 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.
- 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.

Además, los planes de igualdad deberán contener:

- a) Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada.
- b) Acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados.
- c) Evaluación anual del plan.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para ello, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesarios para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

43.3 Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON).

Artículo 44

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

44.1 El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- a) Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- b) Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- c) Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

- d) Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- e) Hacer demandas de favores sexuales.
- f) Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- g) Hacer gestos obscenos.
- h) Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.

44.2 El acoso por razón de sexo lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- a) Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- b) Proferir insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- c) Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- d) Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- e) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- f) Utilizar humor sexista.
- g) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- h) Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- i) Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

44.3 Las empresas tienen la obligatoriedad, independientemente de su tamaño, de tener medidas de prevención de acoso sexual o por razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

En este sentido, proponemos implementar el Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la empresa, la Guía de Elaboración del Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la empresa y el Decálogo de Tolerancia Cero con el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la empresa, elaborados y firmados por los y las agentes sindicales y empresariales más representativos de Cataluña en el seno del Consell de Relacions Laborals.

Artículo 45

Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Las medidas recogidas en el presente artículo tienen carácter obligatorio para las empresas con una plantilla superior a 50 personas y serán de aplicación voluntaria en aquellas empresas con 50 o menos personas trabajadoras:

1.- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos el respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes firmantes de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

2.- Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es necesario establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su identidad y expresión de género, con especial atención a las personas trans.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

- Revisar los procedimientos de selección de la empresa para garantizar que incorporen criterios de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Proporcionar formación específica al personal responsable de los procesos de selección y contratación sobre diversidad sexual y de género, con especial énfasis en la sensibilización y la erradicación de estereotipos hacia las personas LGTBI.

3.- Clasificación y promoción profesional.

De acuerdo con los principios de igualdad y de no discriminación, las empresas garantizarán que la clasificación profesional, la promoción y los ascensos de las personas trabajadoras se lleven a cabo de acuerdo con criterios objetivos basados en la cualificación, la capacidad y la experiencia. Ninguno de estos procesos podrá conllevar discriminación directa ni indirecta por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.

Por otro lado, el sistema de clasificación profesional, así como los mecanismos de promoción y ascenso regulados en el presente Convenio, se basan en elementos objetivos y transparentes para garantizar el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones para todas las personas. Ser una persona LGTBI no predispone para el ejercicio de ocupaciones o profesiones determinadas ni puede constituir ningún obstáculo para el desarrollo de la carrera profesional.

Todas las medidas que se negocien en este ámbito se orientarán también a la formación de las personas que tengan equipos a su cargo, especialmente aquellas que participen en procesos de selección, promoción o evaluación, con el fin de garantizar procedimientos objetivos, neutros y libres de estereotipos.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

- Los sistemas de clasificación profesional establecerán criterios que eviten cualquier aspecto discriminatorio, directo o indirecto, hacia las personas LGTBI, y se basarán en elementos objetivos como la calificación y la capacidad profesional.
- Los procedimientos de ascenso serán objetivos, transparentes y neutros para prevenir cualquier discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI, tanto por pertenencia o apariencia como por asociación con personas del colectivo.
- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de trato y de oportunidades para presentarse a los procesos de cobertura de puestos vacantes, con independencia del sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

- En las empresas donde se efectúen evaluaciones del desempeño, éstas deberán basarse en criterios objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Se garantizará la formación en igualdad de trato y no discriminación de todas las personas trabajadoras con personal a su cargo, y especialmente de aquellas que tengan responsabilidades en los procesos de promoción y evaluación profesional.

4.- Formación.

Con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos orientados a la protección, el reconocimiento y la garantía de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Esta formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, el personal directivo, las personas con responsabilidad en la gestión de personal o recursos humanos, la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y las personas miembros de las comisiones de investigación de protocolos de acoso.

Además, las empresas adoptarán medidas para fomentar un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual, familiar y de género, así como para difundir los protocolos y recursos existentes en materia de protección de derechos LGTBI.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

- Hacer difusión del conjunto de medidas planificadas en materia LGTBI recogidas en el presente Convenio colectivo o, en su caso, en los acuerdos de empresa, así como de su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación del LGBTI-fobia.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Crear un programa específico de formación dentro del plan de formación de la empresa destinado al personal con responsabilidades de dirección, a los mandos intermedios, a la RLPT y a las personas que puedan intervenir en la instrucción de denuncias por acoso LGTBI.
- Incorporar en todas las comunicaciones internas y externas un lenguaje inclusivo y no sexista, libre de sesgos, estereotipos o representaciones excluyentes, especialmente en documentos, imágenes y materiales que reflejen la diversidad de modelos familiares e identidades.
- Promover campañas o acciones de sensibilización sobre diversidad LGTBI dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de fomentar un entorno laboral respetuoso, abierto y libre de discriminaciones.

5.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Con la finalidad de garantizar un entorno laboral respetuoso, diverso, inclusivo y seguro, la empresa se compromete a promover la diversidad en las plantillas y a implementar medidas específicas de protección ante comportamientos discriminatorios o violentos, especialmente los de carácter LGTBIfóbico.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

- Aplicar el protocolo de actuación ante el acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el Anexo1, asegurando la protección efectiva ante cualquier comportamiento LGTBIfóbico.
- Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género en la asignación o uso de la ropa de trabajo o uniformidad, cuando ésta exista.

6.- Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos y a los beneficios sociales regulados en el presente convenio, así como a los previstos en la normativa vigente y en las políticas internas de las empresas, se aplicará a todas las personas trabajadoras sin distinción por razón de expresión o identidad de género, orientación sexual, ni por tratarse de matrimonios o parejas de hecho, incluidas las parejas del mismo sexo.

En la elaboración de acuerdos relacionados con permisos o beneficios sociales se garantizará la no discriminación hacia las personas LGTBI, incorporando una visión inclusiva que reconozca la diversidad familiar, incluyendo las parejas del mismo sexo y otros modelos distintos a la familia tradicional.

Estos acuerdos podrán incluir, entre otros aspectos, la asistencia a consultas médicas y la realización de trámites legales, prestando especial atención a las necesidades específicas de las personas trans.

Artículo 46

Gestión de la diversidad de origen

Las partes recomiendan que es conveniente, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de las empresas, planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la RLPT.

Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, tanto en las relaciones laborales como en el territorio, y por consiguiente se recomienda presentarlos a la Comisión de Responsabilidad Social del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 47

Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género o que tengan la consideración de víctimas del terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho a:

47.1 A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada.

47.2 A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario según el cual establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada; en su defecto, esta determinación corresponderá a la persona afectada. También tendrán derecho a hacer su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido, siempre que en ambos casos esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

47.3 A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el caso de que la persona trabajadora tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá dicha obligación de reserva.

47.4 Asimismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo a consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o la jueza podrán prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

47.5 Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo a consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o sexual, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de víctima de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales debe acreditarse mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente, se podrá acreditar esta situación mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez o la jueza dicten dicha orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Capítulo VII

Régimen asistencial

Artículo 48

Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente

48.1 La persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia deberá comunicar a la empresa esta situación con la máxima diligencia posible. Esta obligación de comunicación es independiente del procedimiento de tramitación de la baja, confirmación o alta médica, que se llevará a cabo conforme a lo establecido en el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, o cualquier otra normativa aplicable que pueda sustituirlos en el futuro.

48.2 La empresa deberá abonar prestaciones complementarias por incapacidad temporal en los siguientes supuestos y períodos:

- a) En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización: a partir del día 22 de la fecha que conste en el parte oficial de baja y hasta hoy que conste en el parte oficial de alta, con una duración máxima de 12 meses.
- b) En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización a partir del día de hospitalización y mientras dure la misma y el periodo de convalecencia.
- c) En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que comporte intervención quirúrgica sin hospitalización, durante el tiempo que dure el reposo domiciliario por prescripción facultativa y hasta hoy que conste en el parte oficial de alta.
- d) En caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo: a partir del hecho causante y hasta hoy que conste en el parte oficial de alta.

48.3 Se reconocerá el derecho a las mejoras de prestaciones sociales una vez alcanzados 180 días de antigüedad en la empresa. Sin embargo, este requisito no será exigible cuando la situación de

incapacidad temporal derive de una enfermedad común que comporte una hospitalización igual o superior a 4 días, de un accidente de trabajo, de una enfermedad profesional, de la interrupción del embarazo, de los supuestos de menstruación incapacitante secundaria o de los procesos vinculados a la donación de órganos o tejidos para trasplante.

48.4 La cuantía a complementar en los mencionados supuestos equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada a este efecto por el vigente sistema de Seguridad Social respecto a esta contingencia y el 100% del salario real de la persona trabajadora, sin que en ningún caso pueda exceder del máximo de cotización legalmente establecido.

48.5 La empresa podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a estos reconocimientos puede determinar la suspensión de los derechos económicos que puedan existir a cargo del empresario por estas situaciones.

48.6 Los complementos de prestación de IT se extinguirán cuando se extinga la relación laboral.

Capítulo VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 49

Trabajo continuado con pantalla

Cuando la evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo ponga de manifiesto que la utilización del equipo con pantalla de visualización pueda suponer un riesgo para la salud de las personas trabajadoras, corresponderá a la empresa la adopción de medidas técnicas y organizativas para reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando el trabajo de manera que se alterne el uso de PVD con otras tareas o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficiente.

Cuando se establezcan pausas visuales, serán pausas no acumulables entre sí ni tampoco a los descansos establecidos y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 50

Seguridad y salud laboral

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el ámbito de este Convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

- a) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyen pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los puestos de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- c) Todas las disposiciones o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del Convenio y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 51

Vigilancia de la salud

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio tiene derecho a la realización de los exámenes de salud de carácter específico en función de los factores de riesgo para la salud inherentes al puesto de trabajo, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo, así como cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse en el puesto de trabajo y, todo ello, a juicio del médico o de la médica del trabajo responsable. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para las personas trabajadoras. No obstante, lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo, el oído, la función visual, el sistema osteomuscular y una valoración de la carga mental.

Para los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, se tendrá en cuenta el Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica de la Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de la persona trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre la persona trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 52

Formación e información en prevención

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información para impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y las delegadas de prevención como a las personas trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 53

Mecanismos de participación

La legislación atribuye a los delegados y las delegadas de prevención y comités de seguridad y salud competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados y las delegadas de prevención y comités de seguridad y salud de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estas personas serán informadas para que sean conocedoras y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de las personas trabajadoras.

Además, los delegados y las delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Capítulo IX Contratación

Artículo 54

Contratación y por el empleo de calidad

La contratación indefinida de inicio debe ser la regla general en el acceso al empleo, y la contratación temporal debe ser causal. Los puestos de trabajo de carácter estructural, los que tengan vocación de permanencia, serán cubiertos con contratos indefinidos.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan que en la empresa y en el marco de las relaciones laborales periódicas y ordinarias se actúe respecto a la contratación con criterios de causalidad, en aplicación de nuestro ordenamiento laboral, a fin de erradicar la contratación temporal injustificada.

Artículo 55

Período de prueba

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se realizará en período de prueba, cuya duración será para los contratos indefinidos la siguiente:

- a) grupo 1 y 2): seis meses
- b) Resto grupos: dos meses

Para los contratos temporales el período de prueba será el siguiente:

- a) Grupo 1 y 2: dos meses
- b) Resto grupos: un mes

Artículo 56

Contratación de duración determinada

La contratación de duración determinada se regirá por la normativa vigente en cada momento, excepto la siguiente especificación:

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, a consecuencia del incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores se podrán realizar por una duración máxima de hasta 1 año.

En caso de que el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción y se concierte por un plazo inferior al máximo, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57

Contrato fijo-discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá suscribirse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo serán nombradas según las necesidades del servicio cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará con una antelación mínima de 10 días laborables al inicio de la prestación del servicio. Este llamamiento podrá realizarse por cualquier medio que deje constancia como carta certificada con acuse de recibo, correo electrónico o sistemas de mensajería instantánea.

En caso de incumplimientos por parte de la empresa relacionados con el llamamiento, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción Social iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviera conocimiento de la falta del mismo.

La persona trabajadora con contrato fijo-discontinuo tiene la obligación de contestar por cualquier medio que deje constancia como carta certificada con acuse de recibo, correo electrónico o sistemas de mensajería instantánea en el plazo de cinco días laborales sobre su voluntad de acudir o no al llamamiento efectuado por la empresa.

La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

3. Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo establecido y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada del período de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento establecida anteriormente y haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria estimadas.

4. Podrán realizarse contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial hasta la publicación de un nuevo Convenio. En todo caso, los/as trabajadores/as fijos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as fijos a tiempo completo.

Artículo 58

Contratos formativos

58.1 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

El contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

No serán inferiores a seis meses ni exceder de 1 año. La retribución no podrá ser inferior al 60% del grupo profesional correspondiente a las funciones ejercidas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se establece un período de prueba de 2 meses.

58.2 Contratos para contrato de formación en alternancia.

Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 3 meses ni exceder de 2 años y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima sin haberse obtenido el título certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, las partes podrán acordar prorrogar el contrato inicial, hasta la obtención de este título, certificado, acreditación o diploma sin superar la duración máxima de 2 años. La retribución no podrá ser inferior al 60% del grupo profesional correspondiente a las funciones ejercidas durante el primer año y al 75% del grupo profesional correspondiente a las funciones ejercidas durante el segundo año en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 59

Contratación de personas con discapacidad

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013, en la empresa, el acceso al empleo ordinario como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de la plantilla a personas con diversidad funcional debe ser la regla general, y la existencia de medidas alternativas debe tener carácter excepcional.

Artículo 60

Subcontratación

El Convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III de la ET.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 del ET.

Por otro lado, la empresa principal y la contratista o subcontratista responderán solidariamente de aquellas obligaciones que así se establezcan en la normativa legal aplicable.

La empresa deberá informar por escrito a la RLPT respecto al alcance y las condiciones de la subcontratación o de las posibles medidas sustitutivas de flexibilidad interna con carácter previo a su efectividad, así como de lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61

Formación

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en este sector, las personas trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la misma empresa u otros organismos.

Objetivos. La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del mismo trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras aplicables a las actividades del sector.

Capítulo X

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 62

Preaviso por dimisión de la persona trabajadora

La dimisión de la persona trabajadora deberá ir precedida de un periodo de preaviso de 30 días en el caso de que ésta pertenezca a los grupos 1 y 2 según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio, y de 10 días para el resto de personas trabajadoras. En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 63

Abandono del puesto de trabajo

Cuando la persona trabajadora se ausente de su puesto de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se considerará con carácter general como dimisión voluntaria.

La empresa deberá restituirlo en sus condiciones anteriores cuando posteriormente se pueda acreditar que la ausencia se ha debido a una causa de fuerza mayor, entendiéndose por la misma una situación de extrema gravedad y excepcionalidad que haya imposibilitado la comunicación con la empresa por cualquier vía.

Artículo 64

Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 65

Jubilación por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, la empresa podrá extinguir el contrato por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que se contrate al menos a un nuevo trabajador o trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo. Esta contratación podrá ser para cubrir el mismo puesto de trabajo que el ocupado por la persona trabajadora cuyo contrato se extingue, o bien para ocupar un puesto de trabajo diferente, sea del mismo grupo profesional o de distinto grupo profesional.

Capítulo XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 66

De las personas trabajadoras y sus representantes

66.1 En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la empresa, así como las diferentes vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio colectivo.

66.2 Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

Artículo 67

Del derecho de reunión

67.1 Las personas trabajadoras de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la actividad normal de la misma.

67.2 Se respetará por las empresas el derecho de toda persona trabajadora a sindicarse libremente, y se admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 68

Derechos, obligaciones y garantías de la RLPT

La RLPT (comités de empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas sindicales de la sección sindical de empresa de acuerdo con la LOLS) tendrá las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para la misma por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

Artículo 69

De los sindicatos y delegados y delegadas sindicales

69.1 Con el fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

69.2 En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con una plantilla que exceda de 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por un delegado o una delegada sindical elegido por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Artículo 70

De los comités de empresa

Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente Convenio colectivo expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 71

Utilización de herramientas telemáticas por la RLPT

71.1 Utilización del correo electrónico. En aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan, y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación, la RLPT en la empresa (delegados y delegadas de personal, miembros de los comités de empresa y delegados y delegadas sindicales), en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas, podrá acceder a la utilización del correo electrónico, respetando en todo caso la normativa de protección de datos, con la finalidad de transmitir información de naturaleza sindical y laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la LOLS. La utilización del correo electrónico para estos fines, que deberá realizarse con criterios de racionalidad, tendrá las siguientes condiciones:

- a) Las comunicaciones no podrán perturbar la actividad normal de la empresa.
- b) El uso del correo electrónico no podrá perjudicar el uso específico empresarial para el que haya sido creado. A tal efecto la empresa podrá determinar las condiciones de utilización para fines sindicales.
- c) La utilización de estos medios telemáticos no podrá ocasionar gastos adicionales a la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el apartado anterior, y de su concreción en el ámbito de empresa, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por las personas destinatarias.

71.2 Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma pondrán a disposición de la RLPT un tablón virtual como vía de información de los mismos/as representantes con las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, para que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

También en este ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 72

Tablón de anuncios

En los centros de trabajo con seis personas trabajadoras o más, estos o sus representantes en el centro podrán utilizar un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.

En este tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados y las delegadas de personal o comités de empresa la utilización de un espacio adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 73

Acumulación de crédito de horas mensuales

El número de horas mensuales que corresponda a los y las miembros del comité de empresa o delegados y delegadas de personal en cada centro de trabajo podrán ser acumuladas en uno/a o varios/as de sus representantes, siempre que sea formalmente comunicado a la empresa con la suficiente antelación.

Asimismo, también deberá comunicarse con la suficiente antelación cualquier variación que pudiera efectuarse.

Artículo 74

Dedicación sindical al Convenio colectivo

Serán a cargo de sus respectivas empresas las horas dedicadas por la RLPT dentro del horario de trabajo a las reuniones de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo o de la Comisión Negociadora, si procediera. Estas horas no se computarán como parte del crédito de horas mensuales.

Igualmente, estarán a cargo de las empresas y no computarán como parte del crédito de horas mensual las horas dedicadas por la RLPT dentro del horario de trabajo a las reuniones de la Comisión Técnica de Clasificación Profesional creada por la disposición adicional tercera.

Capítulo XII

Sistemas telemáticos de la empresa

Artículo 75

Acceso a los medios telemáticos

75.1 Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

75.2 Las personas trabajadoras, que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

Artículo 76

Utilización de correo electrónico

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a las personas trabajadoras podrán limitar el uso de estas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre personas trabajadoras, clientes/as, vendedores/as, socios/as, y cualquier otro contacto profesional. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 77

Uso de internet

77.1 La empresa podrá regular el uso de internet de aquellas personas trabajadoras que sean usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa y tengan acceso a redes públicas, como internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, la empresa podrá limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo del usuario o de la usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

77.2 Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, ni tampoco el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrá establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier clase de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 78

Control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con la finalidad de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de las personas trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A tal efecto la empresa podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la empresa, así como controlar lugares visitados por las personas trabajadoras en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por usuarios de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por las personas trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) El acceso debe ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la empresa hará uso de ellos.
- b) La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.
- c) El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la RLPT o, en su defecto, por otro empleado u otra empleada de la empresa.
- d) El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o de la usuaria afectado/a.
- e) La denegación de acceso por parte del usuario o de la usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este Capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este Convenio se establezca.
- f) El respeto a la normativa legal establecida a este efecto, especialmente la referida a la Ley orgánica de Protección de Datos.

Capítulo XIII

Trabajo a distancia

Artículo 79

Trabajo a distancia

En materia de trabajo a distancia se estará a lo previsto en la legislación vigente que lo regule en cada momento y a lo desarrollado en el presente artículo.

1. Tendrá consideración de trabajo a distancia el que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El trabajo a distancia se entiende como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, y el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo utilizando de forma exclusiva o prevaleciendo medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

2. Esta forma de organización del trabajo es voluntaria para las empresas y las personas trabajadoras, regulándose mediante la suscripción de un Acuerdo individual de trabajo a distancia.

Las empresas que ya tuvieran acuerdos individuales o acuerdo colectivo en materia de trabajo a distancia previo a este Convenio adecuarán lo mismo a lo aquí establecido, sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que ya viniera disfrutando la plantilla, para lo que dispondrán del plazo de tres meses desde la fecha de publicación del Convenio.

3. En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo individual o acuerdo colectivo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá regular o establecer sistemas, compensaciones y condiciones de trabajo a distancia y teletrabajo sustitutivos o complementarios, siempre que no supongan una disminución de los derechos previstos en el presente Convenio colectivo.

4. La reversibilidad podrá producirse a instancias de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días.

No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

- a) la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia
- b) el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial
- c) las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.

5. Las personas que desarrollen trabajo a distancia tienen los mismos derechos que si prestaran servicios presenciales, en el centro de trabajo de la empresa, excepto aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

6. Puesto de trabajo. Las personas que se acojan a la modalidad de trabajo a distancia podrán elegir el lugar desde donde realizar la prestación, sea su domicilio u otro lugar.

7. Se procurará que las personas trabajadoras que hagan trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su centro de trabajo y con la empresa con la finalidad de fomentar las relaciones personales y profesionales.

8. Dotación de medios, equipos y herramientas.

Conforme a lo previsto en la normativa vigente, las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y

herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y la prestación de su servicio, entre los que se incluirá, como mínimo, todos los medios informáticos necesarios para la realización de la prestación, incluidos los gastos de conexión a la red. Se deberá disponer de un inventario de los medios, equipos, herramientas y material facilitados en el que se puedan identificar el estado y la vida útil aproximada de los mismos.

Las empresas podrán optar por entregar los medios, equipos y herramientas necesarios, o compensarlos económicamente en los términos acordados con la representación legal de las personas trabajadoras o con las personas afectadas en acuerdo individual.

En el caso de finalización de la relación laboral o de la prestación a distancia, la persona trabajadora deberá reintegrar a la empresa todos los medios materiales que hayan sido puestos a su disposición.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa sobre estos medios, equipos y herramientas.

9. Compensación de gastos.

La empresa abonará a la persona trabajadora que trabaje a distancia y/o teletrabaje la cantidad de 1,59 euros brutos por día efectivo de trabajo a distancia o teletrabajo. Esta cantidad tendrá por objeto compensar, de manera integral y a tanto alzado, a la persona trabajadora por aquellos gastos añadidos que se deriven del trabajo a distancia/teletrabajo.

La cuantía de 1,59 euros se pacta para el año 2025. Esta cantidad se actualizará cada año en la misma proporción que el salario base, cuantías detalladas en el Anexo 6 del presente Convenio.

10. Facultades de control empresarial: La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.

11. Protección de datos y seguridad en la información: las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

12. El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, así como su sustitución o reposición en caso de desgaste u obsolescencia, será responsabilidad de la empresa siguiendo los plazos y procedimientos establecidos por ésta en cada momento.

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos. Cualquier desperfecto derivado de un mal uso de los equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora.

13. Derechos de participación e información.

Las personas trabajadoras que hagan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A tal efecto, salvo acuerdo expreso en contra, la persona trabajadora que trabaje a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle la parte de la jornada de trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

Las empresas deberán suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las

comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Las empresas deberán entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de los acuerdos de trabajo a distancia y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal de la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo y en la normativa de protección de datos vigente en cada momento.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, esta copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

14. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

15. Seguridad y salud laboral.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, especialmente los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación deberá utilizar una metodología lo menos invasiva posible.

El proceso de recogida de información sobre los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, será flexible y los medios para recabar la información podrán ser múltiples, incluidos los datos recabados por la propia persona trabajadora, por medio de un cuestionario o cualquier otra herramienta definida por la empresa, bajo las instrucciones del Servicio de Prevención.

La persona trabajadora indicará mediante una Declaración Responsable, entre otras, la zona concreta habilitada en la que tendrá lugar la prestación del servicio, así como la idoneidad del puesto de trabajo escogido. Sí el acuerdo colectivo o individual lo establece, se podrán añadir imágenes del puesto de trabajo que puedan ayudar a los Servicios de Prevención en el proceso de evaluación.

De manera excepcional, y cuando los Servicios de Prevención así lo consideren oportuno en base a la información y datos proporcionados por la persona trabajadora, a fin de finalizar el proceso o como evaluación periódica, podrán solicitar una visita presencial al puesto de trabajo o mediante medios telemáticos

(videollamada, grabación, etc.), debiendo emitirse informe escrito que justifique este extremo, que hará llegar a la persona trabajadora y, a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

En caso de no concederse este permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del Servicio de Prevención. La imposibilidad de recabar los datos para la realización de la evaluación podrá motivar la revocación por parte de la empresa del Acuerdo individual de trabajo a distancia.

La responsabilidad sobre la decisión de la adecuación o no del puesto de trabajo elegido por la persona trabajadora será de la empresa, para lo que contará con la evaluación del puesto realizada

por el Servicio de Prevención. La persona trabajadora será responsable de la veracidad de la información que facilite al Servicio de Prevención.

16. Los períodos de inactividad laboral causados por problemas técnicos, no imputables a la persona trabajadora, durante el trabajo a distancia serán contabilizados como tiempo de trabajo efectivo, siempre que ésta acredite debidamente la incidencia ante la empresa cuando sea posible.

Capítulo XIV

Código de conducta laboral

Artículo 80

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanciones por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

En cualquier caso, la empresa comunicará a la RLPT al mismo tiempo que a la persona afectada de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 81

Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

81.1 Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

81.2 La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.

81.3 No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

81.4 La falta de higiene y limpieza personales.

81.5 No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

81.6 Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.

81.7 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

81.8 La embriaguez ocasional.

81.9 El incumplimiento de la obligación de registrar diariamente la jornada laboral, sin causa justificada.

81.10 El mal uso o el uso indebido ocasional de los dispositivos electrónicos o herramientas informáticas facilitadas por la empresa, fuera de las condiciones permitidas.

81.11 Utilizar o emitir expresiones ofensivas y/o discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, identidad y expresión de género o características sexuales.

81.12 Utilizar o emitir expresiones ofensivas y/o discriminatorias contra las personas por razón de sexo.

81.13 Realizar actuaciones puntuales, no reiteradas y de escasa entidad, que generen un trato irrespetuoso, incómodo o inapropiado en el entorno laboral.

Artículo 82

Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

82.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

82.2 Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

82.3 Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

82.4 La simulación de enfermedad o accidente.

82.5 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o a la Seguridad Social.

82.6 Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier persona trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.

82.7 Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.

82.8 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

82.9 Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.

82.10 Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.

82.11 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

82.12 Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa.

82.13 La denegación de acceso a los sistemas informáticos por parte de la persona trabajadora para su verificación por parte de la empresa, en los términos establecidos en el artículo 78 del Convenio.

82.14 Revelación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, re revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando pudiera ocasionarse perjuicios graves a la empresa.

82.15 El incumplimiento reiterado de la obligación de registrar diariamente la jornada laboral, sin causa justificada.

82.16 El mal uso o el uso indebido reiterado de los dispositivos electrónicos o herramientas informáticas facilitadas por la empresa, fuera de las condiciones permitidas.

82.17 La reiteración de expresiones ofensivas o discriminatorias contra las personas por razón de su orientación sexual, identidad sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.

82.18 La reiteración de expresiones ofensivas o discriminatorias contra las personas por razón de sexo.

82.19 La realización de conductas hostiles o intimidatorias que supongan un menoscabo relevante de la dignidad o integridad de la persona.

Artículo 83

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

83.1 Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

- 83.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 83.3 El hurto o el robo, tanto a cualquier persona trabajadora de la empresa como a esta última, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- 83.4 Violar el secreto de correspondencia.
- 83.5 Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes/as.
- 83.6 Revelar a terceras personas datos de la empresa o de sus clientes/as, sin intervenir autorización expresa de las mismas.
- 83.7 La continua y habitual falta de higiene y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras de la empresa.
- 83.8 La embriaguez durante el trabajo.
- 83.9 Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
- 83.10 El abuso de autoridad.
- 83.11 Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
- 83.12 El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona o cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 83.13 El acoso laboral o catesí, consistente en la realización sistemática y continuada de conductas hostiles, humillantes o intimidatorias dirigidas a menoscabar la integridad física, psicológica o profesional de una persona.
- 83.14 El acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales, mediante conductas reiteradas o especialmente graves que tengan por objeto o produzcan un efecto de discriminación, intimidación o vulneración de la dignidad.
- 83.15 La difusión, revelación o uso indebido de información o datos personales relativos a la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de una persona, incluida la comunicación sin consentimiento o sin base legal legítima.
- 83.16 Las represalias ejercidas contra quien presente quejas, reclamaciones o denuncias destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.
- 83.17 El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba de la empresa, persona encargada o personal técnico de prevención.
- 83.18 Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
- 83.19 Ponerse a sí mismo/a o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
- 83.20 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 83.21 Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa.

En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus personas trabajadoras.

83.22 La difusión de captaciones o grabaciones de imágenes de sonido, que puedan resultar ofensivas o bien afectar a la dignidad de las personas o aquellas que puedan perjudicar gravemente la imagen o el crédito de la empresa en el sector dentro del horario laboral, siempre y cuando la finalidad de la acción no persiga el ejercicio de un derecho legítimo de la persona trabajadora.

83.23 La manipulación, alteración o falsificación del registro de jornada o de cualquier otro sistema de control horario, sea por beneficio propio o ajeno.

Artículo 84

Sanciones máximas

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

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días o rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 85

Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

Las faltas leves al cabo de los 10 días.

Las faltas graves al cabo de los 20 días.

Las faltas muy graves al cabo de los 60 días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, al cabo de los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XV

Procedimiento de aplicación del Convenio colectivo

Artículo 86

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y la RLPT legitimada para negociar conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán modificar por las empresas adscritas a este Convenio las materias que se detallan a continuación, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias deberá abrir un periodo de consultas con la RLPT en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar lo suficiente en este periodo de consultas las causas y los motivos que justifican la inaplicación. Simultáneamente al inicio de este periodo de consultas, deberán informar a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo. Esta comunicación debe ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida. Las causas deben ser acreditadas documentalmente.

En las empresas en las que no se disponga de RLPT, serán los sindicatos mayoritarios firmantes de este Convenio los que asumirán la representación de las personas trabajadoras o, a elección de las personas trabajadoras afectadas, una comisión escogida democráticamente por ellas conforme a la legislación vigente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo o solución arbitral, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral. Dado el carácter legalmente transitorio de la misma, cualquiera de las partes puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma, siguiendo el mismo mecanismo que cuando se inicia el proceso de inaplicación.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo tras la finalización del trámite ante la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio deberá concretar las nuevas condiciones para aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, así como la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Capítulo XVI

Comisión Paritaria

Artículo 87

Comisión Paritaria

87.1 Constitución. Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio colectivo a efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

87.2 Composición. La Comisión Paritaria la integran ocho vocales: cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales y cuatro vocales en representación de las organizaciones sindicales, designados/as de entre los y las integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo. Los y las vocales de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos/as a petición de la parte a quien representen.

87.3 Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cuatro de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores/as, debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los y las vocales que la promueven.

87.4 Requisitos para la constitución válida de la Comisión Paritaria. El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión Paritaria será de 6 vocales: tres en representación de las organizaciones sindicales y tres en representación de las organizaciones empresariales.

87.5 Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión Paritaria. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

87.6 Las empresas que promuevan iniciativas de aplicación de Convenio al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores lo comunicarán previamente a la Comisión Paritaria.

87.7 La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables desde la recepción de la solicitud mediante la cual se requiera su intervención, debiendo dar respuesta a la parte interesada en el plazo máximo de 15 días laborables, salvo que, a consecuencia de la complejidad del asunto, se requiera una ampliación del plazo señalado, sin que en ningún caso pueda exceder de 30 días naturales.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores y las asesoras que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Estos plazos no son aplicables en el supuesto relativo al conocimiento de las discrepancias en los supuestos de procedimientos de inaplicación de Convenio, que se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del presente Convenio.

87.8 Competencias.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen específicamente las siguientes funciones:

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de los pactos.
- b) El conocimiento de las discrepancias en los supuestos de procedimientos de inaplicación de Convenio, que se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del presente Convenio.
- c) La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- d) Velar especialmente por el conocimiento y la recepción de información con respecto al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.
- e) Determinar las tablas salariales definitivas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio.

87.9 Domicilio. El domicilio de la Comisión Paritaria con carácter general será el de Fomento del Trabajo Nacional, Barcelona - 08003, Via Laietana, 32-34, 1ª planta.

Capítulo XVII

Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña

Artículo 88

Sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a

los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales, de índole colectivo o plural, que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El tratamiento y la solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se derivará a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña en función de su normativa.

Disposición Adicional Primera

A no ser que el propio articulado del Convenio establezca lo contrario, los plazos establecidos por el mismo se entenderán por días naturales.

Disposición Adicional Segunda

Se elimina el nivel 2 del grupo profesional 7. En consecuencia, las personas que estaban encuadradas pasarán a integrarse en el grupo profesional 7, que queda configurado sin niveles.

Disposición Adicional Tercera

En el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente Convenio, se constituirá la Comisión Técnica de Clasificación Profesional del sector.

Esta Comisión tendrá por objeto el estudio, el análisis, y, en su caso, la propuesta de actualización de los criterios, grupos, puestos de trabajo o sistemas de clasificación profesional aplicables en el ámbito del sector, de acuerdo con la normativa vigente y con las necesidades organizativas y funcionales que se puedan identificar.

La composición, el régimen de funcionamiento y el calendario de trabajo de la Comisión se establecerán por acuerdo de las partes firmantes del Convenio, garantizando en todo caso la representación paritaria de la parte social y de la parte empresarial.

Los trabajos y, en su caso, las propuestas que resulten de la actividad de la Comisión serán elevados a la comisión negociadora del Convenio a los efectos oportunos.

Disposición Final

El presente Convenio colectivo deroga en su integridad al anterior.

Anexo 1

Protocolo de actuación ante el acoso y la violencia contra personas LGTBI

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo ante el acoso y la violencia contra personas LGTBI, donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación ante las mismas.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general ante el acoso y la violencia que prevea medidas específicas ante el acoso y la violencia contra personas

LGTBI, bien la amplíe expresamente para incluirlas, siempre que cumplan con lo regulado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre y en el presente Convenio.

En atención a lo anterior y para aquellos supuestos en que la empresa no disponga de su propio protocolo, se incluye a continuación uno de carácter obligatorio para las empresas de más de 50 personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

1.- Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española.

Con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con estos derechos, las empresas afectadas por este Convenio y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso o violencia, y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBI-fobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repulsa, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Sin embargo, según la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGTBI y la erradicación del LGTBI-fobia, en el ámbito laboral, la LGTBI-fobia incluye, entre otros, los diversos tipos de discriminación, así como el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales y el acoso sexual, que, además de atentar contra la dignidad y la libertad de una persona LGTBI o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, dificultan su promoción, empleo de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración o reconocimiento profesional.

2.- Ámbito de aplicación

El protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Asimismo, también se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. El ámbito de aplicación de este protocolo no está determinado ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral.

3.- Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, realizadas sin demoras indebidas.
- Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un trato justo a todas las partes implicadas.
- Confidencialidad: todas las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta reserva.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo a su seguridad y salud, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de

protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

- Contradicción e imparcialidad: se garantizará una audiencia justa para todas las partes.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado hubiera comportado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla a las condiciones anteriores, si así lo solicita.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y de tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por cualquiera de los medios habilitados, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación de acoso.

4.- Comisión de atención al acoso

A) Composición

La Comisión de atención al acoso estará formada por un máximo de cuatro personas, de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por una persona designada por ella.

b) Formación

Las personas miembros de la Comisión deberán contar con formación específica en materia de igualdad, discriminación LGTBI, tratamiento, prevención y actuación ante el acoso, con una duración mínima de diez horas formativas.

c) Incompatibilidad

No podrán formar parte de la Comisión las personas que tengan parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el caso.

La incompatibilidad podrá ser manifestada por cualquier miembro de la Comisión o por la persona afectada.

d) Plazo

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o conocimiento del hecho, de acuerdo con el procedimiento establecido.

e) Funciones de la Comisión

- Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o discriminación por razón de orientación o de identidad sexual y expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de acuerdo con este protocolo o delegar la investigación a una entidad o persona experta eterna con acreditada competencia.
- Realización de entrevistas separadas y con consentimiento expreso.
- La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, y con todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere que deben comparecer, incluida la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona de confianza, incluso ajena a la empresa.
- La empresa facilitará a la Comisión los medios adecuados y el acceso a la información relevante.
- Recomendar y proponer la adopción de medidas cautelares durante todo el procedimiento.

Las medidas cautelares se aplican con el objetivo de proteger a la persona denunciante, garantizar su bienestar y evitar el agravamiento de la situación.

Deben ser proporcionadas, motivadas, aceptadas por las partes afectadas, no pueden suponer perjuicio laboral o salarial para la persona acosada y deben adaptarse a cada caso, evitando la revictimización.

Sin carácter limitativo, a continuación, se indican algunas medidas que la Comisión puede proponer:

- Separación física provisional: cambio temporal de espacio de trabajo, turno o ubicación.
- Modificación provisional de funciones para evitar interacción directa.
- Teletrabajo o flexibilización de la modalidad de prestación de servicios.
- Orden de no contacto directo o indirecto entre las partes.
- Prohibición temporal de acceso a determinados espacios si se considera necesario.
- Elaborar el informe de conclusiones de la investigación del caso.
- Supervisar el cumplimiento de las medidas adoptadas y velar por las garantías del protocolo.

5.- Procedimiento de actuación

1. El procedimiento se iniciará cuando la persona afectada, o quien ella autorice, formule una denuncia escrita dirigida a la Comisión de Atención al Acoso.

Si la denuncia se ha presentado a través del canal de denuncias sin tener el consentimiento de la persona supuestamente acosada; la primera entrevista que realice la Comisión de atención al acoso será con ésta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos denunciados, la Comisión podrá llevar a cabo un seguimiento del caso.

Con independencia del canal utilizado (correo o canal de denuncia) para la comunicación de la denuncia, la empresa deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias.

2. La presentación implica el compromiso de colaborar en las actuaciones necesarias para investigar el caso.

3. Recibida la denuncia, la Comisión dispondrá de tres días hábiles para iniciar la investigación, con las siguientes pautas:

- Valoración de medidas cautelares.
- Obtención de toda la información necesaria.
- Realización de entrevistas por separado y con consentimiento expreso de las personas entrevistadas.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, y con todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere que deben comparecer, incluida la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona de confianza, incluso ajena a la empresa.

- Registro de actas de todas las reuniones y entrevistas.
- Redacción del informe que deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

4. La resolución deberá emitirse a la dirección de la empresa en un plazo máximo de quince días laborales. Este plazo se podrá ampliar en 10 días, en caso de que la Comisión lo considere necesario en atención al caso concreto.

6.- Medidas de reparación

1. Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado hubiera comportado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla a las condiciones anteriores, si así lo solicita.
2. Protección a la salud de las víctimas: Si el acoso realizado hubiera supuesto un daño a la salud de la persona trabajadora, la empresa ofrecerá, siempre que sea posible, apoyo psicológico y de cualquier otro tipo, que la persona trabajadora necesite.

7.- Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión realizará un seguimiento del cumplimiento y de los resultados de las medidas adoptadas.

Se levantará acta y se remitirá a la dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras, garantizando siempre la confidencialidad de los datos personales.

Anexo 2

Tablas salariales año 2025

Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual (14 pagas)	Salario mensual (16,5 pagas)
Grupo 1	30.758,66€	2.197,05€	1.864,16€
Grupo 2	25.887,40€	1.849,10€	1.568,93€
Grupo 3 Nivel 1	25.052,31€	1.789,45€	1.518,32€
Grupo 3 Nivel 2	24.078,06€	1.719,86€	1.459,28€
Grupo 4 Nivel 1	22.825,45€	1.630,39€	1.383,36€
Grupo 4 Nivel 2	22.547,08€	1.610,51€	1.366,49€
Grupo 5 Nivel 1	22.268,74€	1.590,62€	1.349,62€
Grupo 5 Nivel 2	21.990,37€	1.570,74€	1.332,75€
Grupo 5 Nivel 3	21.041,82€	1.502,99€	1.275,26€
Grupo 6 Nivel 1	20.459,39€	1.461,39€	1.239,96€
Grupo 6 Nivel 2	18.371,70€	1.312,26€	1.113,44€
Grupo 6 Nivel 3	16.973,73€	1.212,41€	1.028,71€
Grupo 7	16.701,56€	1.192,97€	1.012,22€

Anexo 3

Dietas 2025

Dieta completa	68,88€
Media dieta	29,23€
Comida	11,84€
Kilometraje	0,37€

Anexo 4

Tablas salariales año 2026

Grupo profesional	Salario anual	Salario mensual (14 pagas)	Salario mensual (16,5 pagas)
Grupo 1	31.989,01€	2.284,93€	1.938,73€
Grupo 2	26.922,89€	1.923,06€	1.631,69€
Grupo 3 Nivel 1	26.054,41€	1.861,03€	1.579,05€
Grupo 3 Nivel 2	25.041,18€	1.788,66€	1.517,65€
Grupo 4 Nivel 1	23.738,47€	1.695,60€	1.438,70€
Grupo 4 Nivel 2	23.448,96€	1.674,93€	1.421,15€
Grupo 5 Nivel 1	23.159,49€	1.654,25€	1.403,61€
Grupo 5 Nivel 2	22.869,98€	1.633,57€	1.386,06€
Grupo 5 Nivel 3	21.883,49€	1.563,11€	1.326,27€
Grupo 6 Nivel 1	21.277,77€	1.519,84€	1.289,56€
Grupo 6 Nivel 2	19.106,57€	1.364,75€	1.157,97€
Grupo 6 Nivel 3	17.652,68€	1.260,91€	1.069,86€
Grupo 7	17.369,62€	1.240,69€	1.052,70€

Anexo 5

Dietas 2026

Dieta completa	71,64€
Media dieta	30,40€
Comida	12,31€
Kilometraje	0,39€

Anexo 6

Gastos trabajo a distancia y teletrabajo

2025	1,59
2026	1,66

Anexo 7

Plus idiomas

Grupo profesional	Plus mensual idiomas 2025	Plus mensual idiomas 2026
Grupo 1	128,16€	133,29€
Grupo 2	107,86€	112,18€
Grupo 3 Nivel 1	104,38€	108,56€
Grupo 3 Nivel 2	100,33€	104,34€
Grupo 4 Nivel 1	95,11€	98,91€
Grupo 4 Nivel 2	93,94€	97,70€
Grupo 5 Nivel 1	92,79€	96,50€
Grupo 5 Nivel 2	91,62€	95,29€
Grupo 5 Nivel 3	87,68€	91,19€
Grupo 6 Nivel 1	85,25€	88,66€
Grupo 6 Nivel 2	76,55€	79,61€
Grupo 6 Nivel 3	70,72€	73,55€
Grupo 7	69,59€	72,37€

Anexo 8

Plus disponibilidad

Grupo profesional	2025		2026	
	Hora disponible	Hora nocturna disponible/Hora disponible 25 de diciembre y 1 de enero	Hora disponible	Hora nocturna disponible/Hora disponible 25 de diciembre y 1 de enero
Grupo 1	2,60€	2,71€	2,71€	4,07€
Grupo 2	2,20€	2,28€	2,28€	3,42€
Grupo 3 Nivel 1	2,12€	2,20€	2,20€	3,30€
Grupo 3 Nivel 2	2,03€	2,11€	2,11€	3,19€
Grupo 4 Nivel 1	1,94€	2,02€	2,02€	3,01€
Grupo 4 Nivel 2	1,92€	2,00€	2,00€	2,97€
Grupo 5 Nivel 1	1,89€	1,96€	1,96€	2,94€
Grupo 5 Nivel 2	1,88€	1,95€	1,95€	2,90€
Grupo 5 Nivel 3	1,78€	1,85€	1,85€	2,77€
Grupo 6 Nivel 1	1,73€	1,80€	1,80€	2,70€
Grupo 6 Nivel 2	1,51€	1,51€	1,51€	2,42€
Grupo 6 Nivel 3	1,43€	1,49€	1,49€	2,23€
Grupo 7	1,42€	1,48€	1,48€	2,20€

Anexo 9

Tabla de equivalencias

Categorías	Grupo profesional
Titulado/a de grado superior	Grupo 1
Titulado/a de grado medio	Grupo 2
Jefe/a superior (oficiales mayores)	
Jefe/a de primera, Jefe/a de equipo informático, analistas, programadores/as de ordenadores, jefe/a de delineación	Grupo 3 Nivel 1
Jefe/a de segunda, programadores/as de máquinas auxiliares, administradores/as texto, coordinador/a tratamiento de cuestionario, jefe/a de exportación, delineantes proyectistas, interpretes jurados	Grupo 3 Nivel 2
Encargados/as	Grupo 4 Nivel 1
Oficial de primera, controladores/as, operadores/as, delineantes, jefes/as de máquinas básicas, tabuladores/as; secretarios/as de dirección; Taquimecanógrafos/as; gestores/as de recobros	Grupo 4 Nivel 2
Perforistas, Verificadores/as, Clasificadores/as, Oficial de primera, conductor/a	Grupo 5 Nivel 1
Oficial de segunda, Coordinador/a de estudios, Jefe de encuestas, Inspectores/as entrevistas	Grupo 5 Nivel 2
Oficial de segunda de oficios varios; Mecánicos/as; Carpinteros/as; electricistas; Lector/a de contadores ¹	Grupo 5 Nivel 3
Dibujantes, operadores/as máquinas básicas, entrevistadores/as, encuestadores/as, Conserjes mayores	GRUPO 6 Nivel 1
Ayudantes operadores, reproductores/as de planos, operadores/as multcopistas y fotocopadoras	Grupo 6 Nivel 2

Auxiliar	Grupo 6 Nivel 3
Conserjes, Mozos, Peones, Auxiliar de primera ocupación ² , Ordenanzas, vigilantes/as, personal de limpieza ³	Grupo 7

1. Cuando el lector/a de contadores, además de las funciones propias de lectura de consumos de los contadores de suministro (agua, gas y electricidad, etc.), realice funciones de verificación e inspección, como las de precintado/desprecintado de los módulos, paneles, armarios de protección eléctrica así como en los mismos equipos de medida; ubicaciones, notificaciones o posibles partes de incidencias en los equipos de lectura (rupturas, fraudes, manipulación de contadores, avería de los contadores.), quedarán asimiladas al grupo 5 nivel 1.
2. La persona contratada como auxiliar de primer empleo podrá permanecer en el grupo y nivel indicado en el presente Convenio colectivo por un período máximo de 18 meses; transcurrido este plazo se le tendrá que reconocer el grupo y nivel correspondiente a sus funciones.
3. Se elimina el nivel 2 del grupo profesional 7. Las personas encuadradas en el mismo pasarán al grupo 7 con carácter general.