CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN Y SERVICIOS DE MARKETING OPERACIONAL

2026-2029. Prorrogable.
Actualizado a agosto de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario

INDICE

PREÁMBULO 5
I.Ámbito de aplicación 5
Artículo 1.Ámbito funcional. 5
Artículo 2.Ámbito territorial y estructura de la negociación. 6
Artículo 3.Ámbito personal. 7
Artículo 4.Ámbito temporal y revisión. 7
Artículo 5.Garantías personales. 8
Artículo 6.Absorción y compensación. 8
Artículo 7.Vinculación a la totalidad. 8
II.Organización y control del trabajo 9
Artículo 8.Lugar de prestación de servicios y delimitación de las áreas de trabajo. 10
Artículo 9.Uniformidad, herramientas, elementos y equipos de trabajo. 11
Artículo 10.Movilidad geográfica. 12
III.Clasificación del personal 12
Artículo 11.Áreas de actividad. 12
Artículo 12.Clasificación profesional. 13
IV.Empleo y contratación 17
Artículo 13.Normas generales de contratación. 17
Artículo 14.Periodo de prueba. 17
Artículo 15.Ceses. 18
Artículo 16.Contrato de duración determinada por circunstancias de producción. 18
Artículo 17.Contratos formativos. 19
Artículo 18.Contrato a tiempo parcial. 20
Artículo 19.Contratos fijos discontinuos. 22
Artículo 20.Compromisos para la promoción de empleo estable. 26
V.Estructura salarial 26
Artículo 21.Retribución según tablas. 26
Artículo 22.Salario base de grupo. 28
Artículo 23.Pagas extraordinarias. 28
Artículo 24.Salario hora. 28
Artículo 25.Complementos salariales. 28
Artículo 26.Desplazamientos. 29
Artículo 27.Dietas. 30
Artículo 28.Liquidación y pago del salario. 30
Artículo 29.Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo. 30
VI.Adscripción del personal 33
Artículo 30.Subrogación. 33
Artículo 31.Derechos de Información y Consulta. 35
VII.Jornada 36

Artículo 32.Jornada. 36
Artículo 33.Horas extraordinarias. 38
Artículo 34.Jornada nocturna. 38
Artículo 35.Vacaciones. 39
Artículo 36.Promoción interna, ascensos y vacantes. 40
VIII.Permisos retribuidos 40
Artículo 37.Permisos retribuidos. 40
IX.Suspensión del contrato de trabajo 45
Artículo 38.Excedencia. 45
Artículo 39.Excedencia voluntaria por motivos personales con reserva de puesto. 47
Artículo 40.Derecho de conciliación de la vida familiar y laboral. 48
Artículo 41.Día de libre disposición. 49
X.Formación profesional 49
Artículo 42.Formación. 49
Artículo 43.Formación Profesional para el Empleo en el ámbito Laboral. 50
XI.Seguridad y salud 53
Artículo 44.Vigilancia de la Salud. 54
Artículo 45.Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral. 54
Artículo 46.Equipos de protección individual (EPI). 57
XII.Derechos sindicales 57
Artículo 47.Facultades del delegado sindical. 57
Artículo 48.Garantías del delegado sindical. 59
Artículo 50.Funciones del comité de empresa. 59
Artículo 51.Elección y mandato. 60
Artículo 52.Crédito de horas mensuales. 61
XIII.Mejoras sociales 61
Artículo 53.Incapacidad temporal. 61
XIV.Jubilación 62
Artículo 54.Jubilación parcial. 62
Artículo 55.Jubilación obligatoria. 62
XV.Régimen disciplinario 63
Artículo 56.Faltas y sanciones. 63
Artículo 57.Régimen de sanciones. 66
Artículo 58.Sanciones máximas. 66
Artículo 59.Prescripción. 67
XVI.Igualdad 67
Artículo 60.Igualdad de sexos. 67
Artículo 61.Igualdad de oportunidades y no discriminación. 67
XVII.Comisión Mixta 68
Artículo 62.Comisión Mixta. 68

Artículo 63.Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI). 70

Artículo 64.Protección de las víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo. 74

ANEXO I 76

Cuadro de asimilación de categorías profesionales 76

ANEXO II 76

Tablas salariales 2026-2029 76

PREÁMBULO

Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se ha pactado de una parte por la organización empresarial AEMAR en representación de los empresarios del sector y de otra parte por los sindicatos UGT (FeSMC), CCOO (Servicios) y FETICO.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Este convenio colectivo goza de naturaleza normativa y eficacia general en los términos del título III del Estatuto de los Trabajadores dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal del mismo.

I. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de las siguientes empresas:

A) Las empresas dedicadas a servicios de reposición de productos en Grandes Superficies, a título enunciativo y no limitativo, cadenas de distribución, hipermercados, supermercados y tiendas de conveniencia y sus personas trabajadoras, entendiéndose incluidas expresamente, a efectos enunciativos las actividades de gestión, administración y planificación de las actividades de manipulación y ubicación de mercancías en las estanterías, balizaje y control de caducidad e inventario de los productos, verificación de la correcta exposición de la mercancía en el lineal y las actividades de gestión de mercancías propias de los supermercados, hipermercados y tiendas de conveniencia.

B) Las empresas cuya actividad sea la prestación de servicios para la actividad comercial de las empresas usuarias sobre el terreno o punto de comercialización del producto, tales como actividades de animación de venta, gestión de punto de venta, preventa, gestión de materiales PLV, visual merchandising, desarrollo y ejecución de todo tipo de acciones comerciales tácticas, promoción comercial, fuerzas de venta y reparto de muestras y propaganda, etc.

De esta forma la regulación contenida en el presente convenio colectivo excluye expresamente lo pactado en cualquier otro que pueda incluir en su ámbito de aplicación alguna de las actividades incluidas en este, vinculando a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito, sin perjuicio de la regulación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa, que se regirán por lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial y estructura de la negociación.

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de las empresas prestadoras de servicios de animación a la venta y servicios de reposición, de tal manera que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores la estructura negociadora será la siguiente:

a) Convenio colectivo estatal: El actual convenio resulta de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional y dentro del territorio nacional. De esta forma la regulación contenida en el presente convenio colectivo excluye expresamente lo pactado en cualquier otro que pueda incluir en su ámbito de aplicación alguna de las actividades incluidas en este, vinculando a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito.

Son materias reservadas al presente convenio colectivo sectorial:

– Tablas salariales mínimas.

– El periodo de prueba.

– Las modalidades de contratación, sin perjuicio de su adaptación en el ámbito de la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

– La clasificación profesional, sin perjuicio de su adaptación por los convenios de empresa, grupos de empresa o empresas vinculadas.

– Jornada y tiempo de trabajo: La jornada máxima anual de trabajo, descansos, distribución horaria y vacaciones.

– El régimen de faltas y sanciones en el ámbito laboral.

– Las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

– La movilidad geográfica.

b) Convenios colectivos propios del sector de ámbito regional, foral o de comunidad autónoma, preexistentes a la firma de este convenio. Las partes asumen el compromiso de no promover la negociación de nuevos convenios colectivos de similar ámbito funcional y ámbito territorial inferior ni incluir estas actividades en otros convenios colectivos existentes.

c) Convenios colectivos de empresa (grupos de empresa o empresas vinculadas). Las partes firmantes del convenio expresan su voluntad que el convenio colectivo nacional constituya referencia exclusiva y eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa y sea garantía de condiciones mínimas estimadas en su conjunto en todas aquellas materias sobre las que dichas unidades de negociación no tienen prioridad aplicativa.

Sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa establecida en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios de empresa (grupos de empresa o empresas vinculadas) no podrán establecer en el futuro condiciones inferiores en cada materia a las establecidas por este convenio, sin perjuicio de las reglas legales de prioridad aplicativa.

Los convenios de empresa vigentes a la fecha de publicación del convenio en el BOE deberán adaptar sus condiciones a las previstas en este convenio colectivo a partir de dicha fecha en aquellas materias en las que no tengan prioridad aplicativa y en especial en lo que se refiere a la estructura salarial y la jornada máxima anual.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas de servicio descritas en el ámbito funcional y sus personas trabajadoras, entendiéndose como personas trabajadoras a aquellos que presten sus servicios a la empresa o en lugares ajenos, pero siempre por cuenta de las empresas de servicios.

Artículo 4. Ámbito temporal y revisión.

La vigencia de este convenio se establece entre el día 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2029. Los efectos económicos tendrán una vigencia desde el 1 de enero de 2026, cualquiera que sea la fecha de publicación del convenio colectivo, sin perjuicio de los aspectos concretos en los que se fijen otros efectos económicos.

Una vez vencida la vigencia inicial, se entenderá prorrogado de año en año siempre que no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas y deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte y a la autoridad laboral dentro del plazo establecido.

Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en este convenio sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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

Las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (*ad personam*), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos, o no aprobará la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

II. Organización y control del trabajo

La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponderá única y exclusivamente a las empresas afectadas por el convenio, las cuales aportarán su propia gestión en la ejecución de dicha actividad, con asunción del riesgo correspondiente.

En consecuencia, las empresas afectadas por el presente convenio mantendrán el poder de dirección sobre sus personas trabajadoras y conservarán respecto a ellos los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a su condición de empleador.

Como quiera que la actividad de las empresas consiste en prestar servicios, el lugar de prestación de servicios de las personas trabajadoras afectadas por el convenio podrá ser el lugar de la actividad comercial de estas, sin que por ello puedan considerarse como centros de trabajo, sino como lugares de trabajo, debiendo obedecer las personas trabajadoras única y exclusivamente las órdenes e instrucciones emanadas directamente de la Dirección de la empresa en la que presta sus servicios o de las personas designadas por esta.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de las personas trabajadoras en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en la persona trabajadora.

La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Supervisor que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 8. Lugar de prestación de servicios y delimitación de las áreas de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de las personas trabajadoras incluidas en el Área B de la clasificación profesional, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa de servicios, así como por las necesidades productivas del cliente consignadas en el contrato de prestación de servicios debiendo preavisar los cambios de centro de trabajo con 7 días de antelación, salvo casos excepcionales.

En su virtud, el personal encuadrado en el Área B, prestará su actividad en cualquiera de los lugares de trabajo en los que el cliente requiera sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a lugares de trabajo que se encuentren situados dentro de la misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a treinta minutos, a la entrada y/o salida de las personas trabajadoras, o en su defecto se encuentren dentro de un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo del cliente, para cuyo contrato de prestación de servicios fue contratado.

El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellas personas trabajadoras del servicio que residan más cerca de aquel.

Estos límites no serán de aplicación al personal que preste servicios en puestos de trabajo que, por su propia naturaleza, sean itinerantes, entendiendo como tales, comerciales y promotores/as y demostradores/as.

Ambas partes reconocen expresamente que dichos puestos de trabajo están dotados de unas características diferenciales respecto de las actividades de reposición, como son la discontinuidad en los días de prestación de servicios propias de las promociones comerciales de fin de semana, la brevedad de los servicios de campaña propios de expositores o promotores comerciales o la dispersión geográfica donde se prestan los servicios de gestión del punto de venta, con un radio de acción superior a los 25 km, elementos diferenciales con relevancia jurídica suficiente, como para justificar la regulación dispar contenida en el presente artículo, sin que ello implique discriminación de tipo alguno, ni vulneración del derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 9. Uniformidad, herramientas, elementos y equipos de trabajo.

Los uniformes de trabajo son prendas de vestir específicas que los empleados deben usar durante su horario laboral. Los uniformes se requieren para determinados puestos de trabajo, reflejarán la imagen deseada por la empresa y proporcionarán comodidad a las personas trabajadoras, preservando su ropa personal.

Las empresas se obligan a facilitar, cada año, dos uniformes adecuados al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, adecuados a su talla y, en su caso, a la situación de maternidad cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario.

Las personas trabajadoras, a su vez, estarán obligadas a usar y cuidar, los uniformes, las herramientas, elementos y equipos facilitados por la empresa para el desarrollo de sus funciones, sin que pueda recaer coste alguno en las personas trabajadoras.

Los uniformes se entregarán en los centros de trabajo, el 31 de mayo (uniforme de verano) y el 31 de octubre (uniforme de invierno).

Cuando no sea posible, el tiempo que emplee la persona trabajadora en recoger el uniforme se considerará como tiempo efectivo de trabajo, abonándose igualmente, el precio del transporte.

Igualmente, las empresas se comprometen a entregar a las personas trabajadoras las herramientas de trabajo necesarias, sin que pueda implicar coste alguno para las personas trabajadoras.

Artículo 10. Movilidad geográfica.

En el supuesto de traslado a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exijan un cambio de residencia, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se estará a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotados los trámites y plazos legalmente previstos, y una vez que el traslado sea ejecutivo, la persona trabajadora tendrá derecho a la compensación económica por los gastos de desplazamiento del interesado y familiares que convivan y por tanto tengan que desplazarse con él, y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etc.

III. Clasificación del personal

Artículo 11. Áreas de actividad.

Se establecen las siguientes áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

- Área «A»: Área de estructura

Comprensiva del conjunto de actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión.

Engloba desde las funciones propias de la dirección y organización de la actividad más complejas y para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para los que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida y aquellos que no requieran destreza o habilidad específica alguna.

- Área «B»: Área de atención al cliente y operaciones

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la ejecución directa de los trabajos requeridos por el cliente. Abarcando desde las que requieren mayor experiencia y conlleven un mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental o similar.

Artículo 12. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. La adscripción de las personas trabajadoras a los distintos grupos vendrá en función de las aptitudes profesionales, titulaciones, responsabilidad y autonomía.

Grupos profesionales

- Grupo I:

1. Criterios generales:

Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención, encuadrando tanto a los que exigen conocimientos profesionales de carácter esencial, como a los que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

2. Formación:

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Integrarán este grupo los puestos de trabajo con funciones básicas y elementales, siendo a título enunciativo, los siguientes:

Área «A»:

– Recadero/a.
– Limpiador/a.
– Telefonista/grabador de datos.
– Recepcionista.
– Ordenanza.

Área «B»:

– Reponedor/a /Merchandiser/Gestor de producto.
– Reponedor/a ruta.
– Telefonista/grabador de datos.
– Manipulador/a de mercancías, almacenero y carretillero.
– Peón.
– Responsable de grupo (Jefe/a de equipo de grupos integrados por menos de seis reponedores/as).
– Auditor/a de punto de venta.
– Promotor/a.
– Demostrador/a/Azafato/a.
– Preventa.
– Comercial.
– Operario/a de montaje de cartelería interior.
– Gestor/a de punto de venta.
– Repartidor de propaganda y muestras.
– Agente de fuerza de ventas.

- Grupo II:

1. Criterios generales:

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Área «A»:

– Auxiliar administrativo/a.
– Auxiliar informático/a.
– Secretario/a.
– Ejecutivo/a de cuenta.
– Supervisor/a de servicios.
– Ayudante de supervisor/a.
– Operador/a de ordenador.
– Ayudantes de técnicos.

Área «B»:

– Coordinador/a-Jefe/a de equipo.
– Oficial de Perecederos.
– Auxiliar Administrativo.

- Grupo III:

1. Criterios generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

También formarán parte de este grupo, todas aquellas funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

– Técnicos.
– Oficial administrativo/a.
– Jefe/a de servicio.
– Jefe/a de departamento.

- Grupo IV:

1. Criterios generales:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Diplomados o Licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título enunciativo, podrán integrar este grupo los siguientes puestos de trabajo:

– Director/a de departamento o área.
– Delegado/a de zona.
– Titulado/a superior.
– Titulado/a medio.

IV. Empleo y contratación

Artículo 13. Normas generales de contratación.

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales sobre colocación, vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 32, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

2. Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Con independencia de la modalidad de contrato, el periodo de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 14 del presente convenio colectivo.

4. Para fijar las retribuciones básicas de las personas trabajadoras contratadas, excepto en formación, por jornadas inferiores a la pactada en el artículo 32 del presente convenio, se tomará como base de cálculo el salario base hora correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores de:

- Grupo I: un mes.
- Grupo II: dos meses.
- Grupo III: tres meses.
- Grupo IV: seis meses.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes resolver, durante la vigencia del mismo, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

De conformidad con lo anterior, podrán pactarse periodos de prueba inferiores a los señalados en la presente cláusula, proporcionales a la duración del contrato, cuando este tenga un carácter temporal.

Artículo 15. Ceses.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo y titulado: dos meses.
- Personal técnico y administrativo: un mes.
- Resto de personal: quince días (naturales).

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre el total de conceptos salariales que la persona trabajadora estuviera percibiendo en el momento del cese.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de las personas trabajadoras dentro de los quince días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, la persona trabajadora no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismo, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 16. Contrato de duración determinada por circunstancias de producción.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderán como circunstancias de producción imprevisibles, entre otras, las campañas de publicidad contratadas por cualquier cliente a lo largo del año.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de diez meses en un periodo de dieciocho.

Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Las empresas podrán utilizar igualmente el contrato por circunstancias de producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración reducida con un máximo de noventa días en el año natural. Se entenderá que concurren estas circunstancias, entre otras, por las necesidades de contratación relacionadas con la campaña de Navidad, días del padre/madre, San Valentín, Cibermonday, rebajas y la campaña del Black Friday.

Artículo 17. Contratos formativos.

Podrá contratarse bajo las modalidades formativas previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores al personal incluido en el Grupo Profesional I, con excepción del recadero/a, limpiador/a, mozos de almacén y manipulador/a de mercancía, con un año de antigüedad.

Contrato de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. Su duración máxima será de dos años para funciones de Oficial y de seis meses para el resto, dentro de los límites legalmente aplicables.

Los tiempos dedicados a formación teórica podrán impartirse a distancia y/o concentrarse a lo largo del periodo de vigencia del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo. Las empresas que utilicen este tipo de formación deberán remitir a la Comisión Paritaria del convenio los soportes que contengan la información sobre los cursos.

El salario para las personas trabajadoras con contrato de formación en alternancia será del 80 % y del 90 % para el primer y segundo año, respectivamente, sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Este tiempo no podrá ser superior al 65 % durante el primer año ni al 85 % durante el segundo año de la jornada máxima prevista en el convenio.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores. Su duración máxima será de un año. El salario para las personas trabajadoras con este tipo de contrato será del 80 % y del 90 % para el primer y segundo año, respectivamente, sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial.

Se considerará contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año, en proporción inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, declarando expresamente que las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, siendo proporcionales a su jornada aquellas que, por su naturaleza, así lo permitan.

Como quiera que la actividad de las empresas afectadas por el presente convenio ha de adaptarse a las necesidades productivas de los diferentes clientes, ello implica en la práctica la existencia de diferentes tipos de jornadas a tiempo parcial y la existencia de diferentes tipos de gastos, originados como consecuencia del desplazamiento desde el domicilio a los diferentes centros de trabajo.

La empresa y la persona trabajadora podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

La persona trabajadora contratado a tiempo parcial, que hubiera prestado servicios durante tres o más años tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante a tiempo completo que se produzca en su centro de trabajo o en el centro externo donde realice la «prestación de servicios» en el mismo puesto o en uno de similares características, debiendo formular petición previa por escrito en un plazo de siete días desde que la Empresa publicara la existencia de vacante.

En el supuesto de que hubiera varias personas trabajadoras que cumplan con el requisito anteriormente señalado, tendrá preferencia la persona trabajadora de mayor antigüedad en el centro de trabajo en cuestión, de no cubrirse la vacante la preferencia la tendrá la persona trabajadora a tiempo parcial con más antigüedad en la empresa.

Podrá acordarse la realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, siempre y cuando la jornada contratada sea superior a diez horas semanales en cómputo anual. En estos casos se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial que al efecto este establecido.

Dadas las específicas características de los servicios objeto de la empresa, la distribución y forma de realización de las horas complementarias se adecuará a las necesidades y modificaciones reales de los servicios, comunicando la empresa al trabajador con el tiempo suficiente y respetándose las jornadas y descansos establecidos entre jornadas y descansos semanales.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial puede ser hasta el 60 % de las horas ordinarias contratadas. En ningún caso las horas ordinarias y horas complementarias excederán del límite legal de trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras consolidarán el 30 % de las horas complementarias realizadas durante los doce meses anteriores, siempre que estas superen el 10 % de la jornada ordinaria vigente en el contrato laboral de la persona trabajadora, y siempre y cuando las mismas no hayan obedecido a una causa excepcional o imprevista entendiendo, con carácter enunciativo no limitativo, las suplencias por bajas de otras personas trabajadoras.

El número de horas de los contratos a tiempo parcial se adecuarán con la realidad de la prestación de los servicios asignados al trabajador, siempre manteniéndose la parcialidad de la jornada.

Artículo 19. Contratos fijos discontinuos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán personas trabajadoras fijas discontinuas quienes formalicen este tipo de contrato cuyo objeto será prestar servicios en trabajos de naturaleza estacional, actividades productivas de temporada o para el desarrollo de trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El orden y la forma del llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, será el siguiente:

Las personas trabajadoras serán llamadas cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratadas, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del periodo de inicio de las campañas promocionales o ciclos productivos del cliente para el que fue contratado/a, o del cliente al que vaya a ser asignado salvo fuerza mayor debidamente constatada.

El llamamiento se efectuará por orden de antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a las necesidades de trabajo requeridas por el cliente y se hará por grupos de personas trabajadoras de las distintas zonas geográficas establecidas en cada empresa.

Producido el llamamiento, la persona trabajadora está obligada a su incorporación al trabajo.

La empresa se obliga en ese periodo de tiempo que se marca como de inicio de campaña a comenzar la actividad en la misma, salvo supuestos de causa de fuerza mayor debidamente constatada.

El cese de las personas trabajadoras fijas discontinuas se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de personas trabajadoras, de tal forma que, el primero en ser contratado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todas las personas trabajadoras fijas discontinuas presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ciclo de producción.

No obstante, lo anterior, en los supuestos en los que un trabajador esté vinculado a una acción concreta e individual contratada por un cliente, el cese parcial del contrato de un cliente afectará exclusivamente a las personas trabajadoras que tengan asignado ese servicio individualmente. Así pues, solo en estos casos, no se tendrá en cuenta el orden de incorporación de las personas trabajadoras.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, en su caso, semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

El llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando este se comunique con una antelación de, al menos diez días, por cualquier medio que deje constancia del llamamiento como, por ejemplo: correo certificado, SMS certificado, burofax o correo electrónico con aviso de notificación y recepción, debiendo contestar la persona trabajadora en el plazo máximo de seis días a contar desde su recepción.

Como excepción y debido al corto tiempo de prestación de servicios propios de campañas promocionales para los puestos de trabajo Promotor/a, Demostrador/a, Azafato/a, Operario de Montaje de Cartelería y/o Implantador, el llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando este se comunique con una antelación de, al menos cinco días, por cualquiera de los medios citados en el párrafo anterior, debiendo contestar la persona trabajadora en el plazo máximo de dos días a contar desde su recepción. En el supuesto de que, realizado el llamamiento conforme al sistema determinado en este párrafo, este sea declinado por la persona requerida, o cuando la solicitud de la actividad, por parte del cliente, se haya hecho en un plazo inferior a cinco días a su fecha de inicio y no haya sido cubierta la vacante, el plazo de antelación podrá reducirse a 48 horas de antelación a la incorporación. No obstante, cuando el llamamiento se realice en un plazo inferior al general de cinco días, la denegación de incorporación no se considerará baja ni desistimiento de la persona trabajadora en ningún caso.

Las empresas informarán a la RLTP de este supuesto en el plazo máximo de 48 horas desde el momento en el tengan conocimiento.

Las obligaciones específicas de las personas trabajadoras fijas-discontinuas consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamadas al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación. El incumplimiento de esta obligación durante tres llamamientos, sin justificación por parte de la persona trabajadora, será causa válida de extinción del contrato de trabajo.

La no contestación o falta de incorporación de la persona trabajadora se entenderá como una baja voluntaria, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente, incluyendo también la situación de Incapacidad Temporal.

Cuando llegadas las fechas del llamamiento y la comunicación a las personas trabajadoras, establecidas en el presente convenio, no se produjeran o se comunicase la decisión extintiva del contrato de forma expresa, las personas trabajadoras podrán reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad serán de hasta diez meses.

Atendiendo a las peculiaridades de la actividad del sector, se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial tendrán garantizado un periodo mínimo de ocupación –salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores– de ciento veinte días, de los cuales noventa serán continuados, todo ello en un periodo de doce meses. El resto del/de los periodo(s) de ocupación hasta alcanzar el mínimo de ocupación garantizado se distribuirán en un periodo de ocupación de treinta días continuados, salvo acuerdo con la RLPT.

Como excepción y debido al corto tiempo de prestación de servicios propios de campañas promocionales para los puestos de trabajo Promotor/a, Demostrador/a, Azafato/a, Operario de Montaje de Cartelería y/o Implantador el tiempo mínimo de ocupación será de sesenta días, de los cuales veinte serán continuados, todo ello en un periodo de doce meses.

En el caso de actividades/campañas contratadas con duraciones inferiores a veinte días, el número de días continuos del contrato de trabajo será idéntico al de la duración de la actividad contratada. Con un límite mínimo de dos días continuos.

Las partes se comprometen a ver la evolución de este tipo de contrato en el sector de cara a valorar el aumento de la garantía de ocupación, siempre y cuando dicha garantía mínima de ocupación de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo sea superior a la establecida en el presente acuerdo durante un periodo de tres años.

Los periodos de ocupación incluyen los descansos legales y los contemplados, de forma proporcional al tiempo efectivo de trabajo, en el presente convenio colectivo.

Durante este periodo de la prestación laboral, la persona trabajadora contratada como fija discontinua a tiempo parcial prestará servicios un mínimo de cuatro horas por cada día de trabajo efectivo.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo quienes estén trabajando como fijos discontinuos en el mismo lugar de trabajo mediante un contrato de trabajo a tiempo parcial. Así mismo, las personas trabajadoras fijas-discontinuas contratadas a tiempo parcial podrán novar temporalmente y de común acuerdo con la empresa la prestación de sus servicios a tiempo completo.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

Artículo 20. Compromisos para la promoción de empleo estable.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la inestabilidad en el empleo por la que atraviesa el sector, ven conveniente y necesaria su contribución para favorecer la inserción laboral especialmente de los jóvenes, promover la estabilidad en el empleo, a través, bien de la transformación de contratos de trabajo temporales en contratos estables o bien acudiendo directamente a la contratación de carácter indefinida.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a mantener el 60 % de empleo estable, en su personal de estructura, Área-A, 25 % y un 30 % de empleo estable en su personal de atención al cliente, Área-B.

V. Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas en su caso entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

Artículo 21. Retribución según tablas.

Las tablas económicas serán las que se expresan en el anexo II del presente convenio.

En tales anexos figuran los salarios mínimos garantizados para cada grupo profesional.

Los incrementos salariales sobre los conceptos fijados en el presente convenio para el año 2026, 2027, 2028 y 2029, serán los siguientes:

– Año 2026: 3,5 % sobre las retribuciones pactadas para 2025.
– Año 2027: 4 % sobre la tabla salarial de 2026.
– Año 2028: 4 % sobre la tabla salarial de 2027.
– Año 2029: 4 % sobre la tabla salarial de 2028.

En el caso de que el IPC correspondiente al año 2026 sea superior al incremento pactado del 3,5 % para dicho año y hasta un límite del 3,75 %, se realizará un pago único compensatorio equivalente a la diferencia entre el IPC real y el 3,5 %. Este pago único será no consolidable, y por tanto no tendrá efectos en las tablas salariales y será abonado en la nómina siguiente al de publicación del IPC definitivo de 2026.

Todos los conceptos salariales contemplados en el presente convenio colectivo se corresponden con jornada completa, en consecuencia, de realizarse jornadas inferiores, tales cantidades serán directamente proporcionales a la jornada realizada.

Desde la fecha del 1 de enero de 2024 se garantizará una equidistancia salarial del 5 % entre los 4 grupos profesionales. El pago de las posibles diferencias generadas por la indicada garantía será abonado en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del convenio.

Con objeto de garantizar la citada equidistancia, se realizará un incremento salarial, proporcional a la jornada y con carácter retroactivo, para los años 2024 y 2025, con los siguientes efectos:

– Grupo II: se aplicará un incremento del 1 % adicional sobre el SMI 2024 para el ejercicio 2024 y de un 1 % adicional sobre el SMI 2025 para el ejercicio 2025.

– Grupos III: se deberá respetar una diferencia del 5 % sobre el salario base establecido para el Grupo II.

– Grupo IV: se deberá respetar una diferencia del 5 % sobre el salario base establecido para el Grupo III.

No existirá incremento salarial retroactivo para el Grupo I.

Artículo 22. Salario base de grupo.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

El personal operativo percibirá sus retribuciones en función del salario hora determinado por el número de horas efectivas de contrato.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre (paga extra de verano y paga extra de navidad).

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Artículo 24. Salario hora.

La determinación del salario/hora global, en el que se incluye el pago de la parte proporcional de pagas extras y vacaciones para las personas trabajadoras que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del convenio o la superior pactada por el número de horas anuales previsto en el artículo 32.

Artículo 25. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y a su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora.

B) De puesto de trabajo: Son los complementos que percibe la persona trabajadora fundamentalmente en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Salvo para aquellos contratos celebrados para la prestación de servicio durante la jornada nocturna, la persona trabajadora que realice su jornada laboral en el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrá derecho a la compensación correspondiente que podrá ser económica o por descanso equivalente, a disfrutar durante la semana siguiente a la prestación del servicio.

Se establece un complemento funcional para el Responsable de Grupo o Jefe de Equipo, integrado por menos de seis personas trabajadoras, por cuantía de 30 euros al mes o equivalente a 360 euros al año. Si el Responsable de Grupo o Jefe de Equipo deja de realizar las funciones de responsable, no tendrá derecho a percibir el citado complemento.

C) Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que percibe la persona trabajadora por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 26. Desplazamientos.

El personal que a causa del servicio tenga que desplazarse a otra localidad tendrá derecho al percibo de dietas según determina el artículo 27. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular de la persona trabajadora, se abonarán 0,21 euros por kilómetro.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de las personas trabajadoras, o se encuentren dentro de un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo del cliente para cuyo contrato de prestación de servicios fue contratado.

Artículo 27. Dietas.

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

– Cuando la persona trabajadora tenga que hacer una comida fuera de su localidad: 9 euros.

– Cuando la persona trabajadora tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad: 18 euros.

– Cuando la persona trabajadora tenga que pernoctar y hacer dos comidas fuera de su localidad: 54 euros.

Artículo 28. Liquidación y pago del salario.

La liquidación y pago se efectuará preferentemente dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes y, como máximo, dentro de los diez días naturales siguientes del mes en que se produzca el devengo del salario por cualquiera de los medios previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

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

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

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de dicho cuerpo legal.

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

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

VI. Adscripción del personal

Artículo 30. Subrogación.

En el momento de la extinción de un contrato de arrendamiento de servicios, el personal de atención al cliente incluido en los Grupos Profesionales I y II de la empresa saliente, adscrito al servicio en cuestión, pasará a estar adscrito a la nueva empresa adjudicataria del mismo, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto de la subrogación, con una antigüedad mínima de los ocho últimos meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personas trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad del servicio contratado se encuentren enfermas, accidentadas, en excedencia o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personas trabajadoras que, con contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora, sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y las personas trabajadoras solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

La empresa entrante respetará las condiciones salariales extra convenio, siempre que hayan sido pactadas colectivamente con la saliente y que estuvieran acordadas con una antelación mínima de seis meses a la fecha de la nueva adscripción.

Como consecuencia del carácter convencional de la subrogación prevista en el presente artículo, la misma se llevará a cabo en los propios términos de la presente regulación, sin que resulte en consecuencia aplicable a esta institución jurídica ningún otro texto normativo, ni siquiera con carácter supletorio.

No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y personas trabajadoras contratadas como fijas o fijas discontinuas y que tengan relación de parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con las anteriores, salvo pacto en contrario.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa como en los de jornada inferior.

En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios con una empresa, con la idea de realizar tales servicios con su propio personal, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Todos los supuestos de subrogación contemplados en los apartados a), b) y c) del presente artículo se deberán acreditar documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de cinco días hábiles, a contar desde el momento en que la empresa entrante comunique a la saliente de manera fehaciente ser la nueva adjudicataria del servicio, mediante los siguientes documentos:

– Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

– Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

– Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

– Relación de personal en la que se especifique nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, especificación del periodo de mandato si la persona trabajadora es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

– Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en los que se haga constar que ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

De cumplir este requisito la empresa saliente, de manera automática y sin más formalidades, la empresa entrante se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

Artículo 31. Derechos de Información y Consulta.

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de las personas trabajadoras afectadas por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

– La fecha cierta o prevista del traspaso.

– Los motivos del mismo.

– Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las personas trabajadoras.

– Las medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.

– Relación de personas trabajadoras afectadas, incluyendo aquellos con el contrato de trabajo suspendido.

– Relación de personas trabajadoras excluidas.

En los casos en los que no existan representantes legales de las personas trabajadoras, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los puntos anteriores, además de la situación personal de la persona trabajadora afectado respecto a su contrato individual.

VII. Jornada

Artículo 32. Jornada.

La jornada máxima anual durante los años de vigencia del convenio será la siguiente.

	2026	2027	2028	2029
Jornada máxima.	1.812 h	1.798 h	1.784 h	1.770 h

Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal será de día y medio, que podrá disfrutarse, siempre que exista mutuo acuerdo entre empresas y personas trabajadoras, de las siguientes formas:

a) De manera ininterrumpida.

b) Un día una semana y dos días la siguiente.

Cuando la jornada sea partida, esta no podrá dividirse en más de dos periodos, debiendo mediar entre ambos un mínimo de una hora y un máximo de tres.

La jornada correspondiente a las personas trabajadoras a tiempo parcial que no exceda de cuatro horas, se realizará de forma continuada.

Anualmente la empresa elaborará el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo, cuya copia deberá ser entregada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta que se establecerá en las diferentes comunidades autónomas la posibilidad de apertura de determinados Domingos y/o festivos, o que la realización del trabajo en tales domingos y/o festivos, será necesaria por razones de organización interna del cliente (realización de inventarios, cambios de lineal, etc.), el trabajo en dichos días se compensará con descanso en otro día de la semana. No obstante, lo anterior, el número de domingos y/o festivos trabajados, no podrá ser superior al 50 % de los autorizados por la Comunidad Autónoma correspondiente.

A fin de facilitar la conciliación de la vida familiar con la laboral, las personas trabajadoras con cinco días o más, de promedio de trabajo a la semana, acumularán un sábado y un domingo de libranza como mínimo seis veces al año. No obstante, lo anterior, el número de domingos y/o festivos trabajados, no podrá ser superior al 50 % de los autorizados por la comunidad autónoma correspondiente.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicio, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se acuerda que la jornada ordinaria diaria no podrá ser superior a nueve horas, con respeto en todo caso del descanso entre jornadas establecido en la ley.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual asignada, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes, bien en el centro o centros de trabajo asignados, bien en cualquier otro centro que señale la empresa siempre que existan necesidades reales de servicio y que la localización del nuevo centro de trabajo se encuentre dentro de lo que se define como localidad en el artículo 8 de este convenio colectivo o que no diste con el asignado o alguno de los asignados en más de 25 kilómetros.

Las horas no recuperadas por causa imputable a la empresa serán remuneradas. Las horas no recuperadas por cese en la empresa o causa imputable al trabajador, no serán remuneradas, y serán descontadas, en su caso, de la liquidación correspondiente.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria todo tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria establecida en cómputo anual, que podrá compensarse con tiempo equivalente de descanso o económicamente, según necesidades productivas de la empresa.

Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo las que se realicen por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes. No se considerará horas extraordinarias obligatorias a las que se realicen por retirar productos caducados.

Dicho régimen de horas extraordinarias, se compensan por tiempo de descanso equivalente o se abonan en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria, devengándose de la forma siguiente:

– Si la persona trabajadora, en un mes de referencia, llevara contabilizadas menor número de horas trabajadas que la parte proporcional de las que le correspondería haber trabajado en tal fecha del año en cómputo anual, deberá compensar a la empresa en los meses siguientes de la forma expresada en el artículo anterior.

– Si la persona trabajadora, en un mes de referencia, llevara contabilizadas mayor número de horas trabajadas que la parte proporcional de las que le correspondería haber trabajado en tal fecha del año en cómputo anual, la empresa deberá abonar el exceso de tales horas de dicho mes como horas extraordinarias, no computándose las horas extras abonadas para el cómputo del siguiente mes.

No obstante, dada la naturaleza de la actividad de la empresa, las personas trabajadoras se comprometen a finalizar los trabajos correspondientes al servicio originalmente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 34. Jornada nocturna.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se efectué entre las 22:00 y las 06:00 horas. Dicho trabajo nocturno se retribuirá como regla general mediante compensación con descanso o con un recargo del 10 % sobre el precio de la hora ordinaria reflejado en las tablas salariales según lo dispuesto en el artículo 36.2 del estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 35. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año. Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad tendrán derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones de veintiún días seguidos durante los meses de junio a septiembre.

El periodo para disfrute de las vacaciones estivales será del 15 de junio a 30 de septiembre. El conjunto de las vacaciones anuales podrá dividirse en dos periodos de diez y veintiún días respectivamente siempre y cuando exista acuerdo entre las partes y se garantice en cualquier caso la adecuada prestación de los servicios.

Con independencia de lo establecido anteriormente, fuera del periodo de junio a septiembre, las personas trabajadoras podrán disfrutar de los treinta y un días seguidos de vacaciones, de forma excepcional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y mediando acuerdo expreso entre ambas partes.

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

En el caso de contratos temporales de duración inferior a seis meses el importe de las vacaciones podrá ser abonado de forma prorrateada junto con el resto de la retribución.

El inicio de disfrute de las vacaciones es en día hábil, por lo tanto, el periodo de disfrute será desde ese primer día hábil hasta el día inmediatamente anterior a la incorporación al puesto de trabajo.

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

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

Artículo 36. Promoción interna, ascensos y vacantes.

Las empresas contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida. Estas promociones podrán ser dentro del mismo grupo o en relación a un grupo superior.

Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por las empresas, estas promoverán, preferentemente, la promoción interna entre sus personas trabajadoras, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, experiencia profesional o superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se puedan establecer.

VIII. Permisos retribuidos

Artículo 37. Permisos retribuidos.

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 ininterrumpidos por contraer matrimonio o constituir pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro. Si la boda es en día no laborable, el cómputo inicia el primer día laborable siguiente.

b) Un día para asistir a la boda de parientes hasta el primer grado de consanguinidad.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Excepcionalmente, en los casos de hospitalización, los días de permiso que correspondan podrán disfrutarse de forma alterna en cualquier momento, siempre que el familiar esté hospitalizado y se informe con la suficiente antelación a la empresa del periodo de disfrute, de forma que permita la adecuada prestación del servicio al cliente.

d) Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

Los permisos retribuidos contemplados en los apartados c) y d) se disfrutarán en días laborables. Si el hecho causante de dicho permiso tiene lugar en día no laborable, el inicio del permiso será el primer día laborable posterior.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que este sea incompatible con el horario laboral.

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

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

i) 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.

j) 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 este apartado equivalentes a cuatro días al año, de conformidad con lo que se acordara, en su caso, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo únicamente por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito. En tal caso, la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

l) 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 que, en todos los casos, deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en los párrafos anteriores constituyen 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 únicamente por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito. En tal caso, deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora, siempre dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar por escrito a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Todos estos permisos retribuidos se solicitarán con la antelación que sea posible y posteriormente se justificarán documentalmente ante el Servicio de Personal las causas que los motivaron.

Si se modificase la regulación de los permisos de trabajo regulados en el Estatuto de los Trabajadores, se entenderán modificados en el mismo sentido los permisos fijados en el presente artículo.

IX. Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 38. Excedencia.

1. Excedencia voluntaria. La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses y no mayor a seis 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.

2. Excedencia por cuidado de hijos. Las personas trabajadoras, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con treinta días de antelación, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo únicamente por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito. En tal caso, deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

El indicado periodo de tres años para solicitar la excedencia se contará a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial o administrativa correspondiente.

El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo durante el primer año de duración de la misma, o hasta un máximo de quince o dieciocho meses en los supuestos de familias numerosas de categoría general y especial, respectivamente. Transcurrido dicho periodo de tiempo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La solicitud de reincorporación de la persona trabajadora deberá hacerse por escrito con una antelación de, al menos, treinta días. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.

3. Excedencia por razón de cargo sindical. Toda persona trabajadora en activo que haya sido elegida para un cargo sindical de ámbito comarcal, provincial o superior tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical. La solicitud deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de treinta días. Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que haya sido elegida.

El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad y a la conservación del puesto de trabajo, por lo que la persona trabajadora excedente se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo siempre que lo solicite dentro de los treinta días siguientes a la fecha de cese en el cargo.

4. Excedencia por cuidado de familiares. Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. La solicitud de reincorporación deberá hacerse por escrito con una antelación de al menos treinta días.

Artículo 39. Excedencia voluntaria por motivos personales con reserva de puesto.

Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de dos años en la empresa tendrán derecho a una excedencia temporal, con reserva del puesto y horario de trabajo por un periodo mínimo de siete días naturales y máximo de treinta días naturales.

La persona trabajadora deberá avisar con una antelación mínima de treinta días naturales para que la empresa pueda planificar la ausencia y esta deberá dar una respuesta en un plazo máximo de quince días. La empresa podrá denegar la solicitud de excedencia si se produce la concurrencia en el mismo período solicitado de otra excedencia previamente concedida a otra persona trabajadora en el mismo servicio y lugar de trabajo.

Esta situación de excedencia voluntaria conllevará la reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la persona trabajadora preavise a la empresa de su intención de reincorporación, con una antelación mínima de tres días naturales. En el caso de no cumplirse dicho plazo, la relación laboral quedará automáticamente extinguida por desistimiento de la persona trabajadora.

En todos los casos, esta excedencia supondrá la suspensión del contrato de trabajo durante el período al que se extienda la misma, cesando la obligación de trabajar para la persona trabajadora, así como, la obligación de abonar el salario y cotizar por parte de la empresa. Así mismo esta excedencia no es computable a efectos de antigüedad, ni del período efectivo de prestación de servicios a efectos de cálculo de cualquier indemnización.

Esta excedencia podrá disfrutarse en todo caso solamente una vez cada dos años.

El disfrute de esta excedencia no computará a efectos de la limitación de disfrute de otras excedencias durante un periodo de tiempo concreto.

Artículo 40. Derecho de conciliación de la vida familiar y laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la reducción de jornada o la adaptación horaria en los términos que se regulen en el Estatuto de los Trabajadores (actual artículo 34) con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 ET, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Artículo 41. Día de libre disposición.

Las persona trabajadoras tendrán derecho al disfrute de un día de libre disposición, de carácter retribuido y no recuperable, en las siguientes condiciones:

a) Deberá preavisarse con cinco días hábiles de antelación al día de disfrute, a los efectos de que se tengan en cuenta las necesidades organizativas del lugar de trabajo para la concesión del indicado día de manera que se garantice la prestación del servicio.

b) Se disfrutaría fuera de los periodos considerados como previsibles de alta actividad en los mismos términos acordados para los contratos de duración determinada por circunstancias de producción en el artículo 15.

c) La persona trabajadora debe llevar trabajando un periodo mínimo de treinta días de trabajo efectivo para tener derecho a este día de libre disposición.

X. Formación profesional

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 42. Formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

E) Reconversión profesional.

F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

G) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

H) Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará el plan general de formación profesional anual, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio plan se determine.

La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

Artículo 43. Formación Profesional para el Empleo en el ámbito Laboral.

Las partes que suscriben el presente convenio colectivo se adhieren a los contenidos de la Ley 30/2015 y al Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Planes de Formación de empresa, Grupos de empresa y sectoriales.

La Comisión Paritaria Sectorial (CPS) del este convenio colectivo es el órgano esencial de desarrollo de la formación profesional para el empleo del sector. En él se integran las asociaciones empresariales y sindicales firmantes de este convenio colectivo.

Las funciones principales de la CPS son:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.

c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de sectores en declive.

e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.

h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

Con el objeto de potenciar la formación de las personas trabajadoras del sector, anualmente la Comisión Mixta del convenio elaborará una propuesta de criterios de prioridad para el ámbito funcional. Dicha propuesta será remitida para su toma en consideración por la Comisión Paritaria Sectorial de este convenio o bien si no se produjera la integración en la misma se aprobarán como criterios propios del ámbito.

Las partes firmantes se comprometen a impulsar en el sector un Plan Sectorial propio de carácter tripartito en las diferentes convocatorias anuales, que será discutido por la Comisión Mixta del convenio.

Información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes colaborarán a través de la Comisión Mixta del convenio en que las empresas cumplan con los deberes de información de los Planes a la representación legal de las personas trabajadoras y en la resolución de cualquier discrepancia que respecto al Informe de los mismos pueda surgir.

Criterios de participación en los Planes de Formación.

Las partes firmantes asumen un compromiso para que durante la vigencia del convenio aumenten en el sector tanto el número de horas dedicadas a la formación continua como el número total de participantes en los cursos de formación.

La asistencia de las personas trabajadoras a los cursos de formación continua será voluntaria.

En atención a los diferentes horarios de las personas trabajadoras a tiempo parcial y con jornadas especiales en el sector, se procurará en la programación de la formación la mayor adaptación posible del horario de los cursos.

La formación continua realizada en el marco de Planes financiados dentro del Acuerdo Nacional de Formación Continua será tenida en cuenta a efectos de promoción profesional en la empresa.

XI. Seguridad y salud

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral. Las partes firmantes del presente convenio convencidas de que la entrada en vigor de esta normativa con rango de legislación estatal constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la Salud Laboral que compromete a que la prevención de riesgos laborales sea objeto de atención prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo tendrán la facultad de acudir a las subvenciones de la Fundación para la Prevención de Riesgos laborales, con la finalidad de obtener los beneficios concedidos por esta.

Asimismo, tendrán la facultad de solicitar y obtener los beneficios que otorgan las Mutuas de Accidentes de Trabajo en materia de formación o en cualquier otra acción y/o actividad que estas promuevan.

Las partes firmantes aceptan la labor de coordinación de actividades empresariales, de carácter sectorial, en materia de Prevención de riesgos laborales (artículo 12.1 del Real Decreto 171/2004) que realiza la asociación sectorial a la que pertenecen las empresas adscritas a este convenio.

Finalmente, las organizaciones firmantes se atribuyen mutuamente competencia para realizar información y formación de las personas trabajadoras del sector; todo ello de acuerdo a lo previsto en los artículos 18, 19 y 31.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. Vigilancia de la Salud.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para las personas trabajadoras y específicos frente a los factores de riesgo a los que esté expuesta la persona trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que se elaboren por el Ministerio de Sanidad. Estos reconocimientos deberán ponerse a disposición de las personas trabajadoras dentro del periodo máximo de un mes, a contar desde la fecha de la contratación inicial.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud de la persona trabajadora y se respetará el derecho a su intimidad y dignidad, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

Artículo 45. Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Dado que un número importantísimo de personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en especial los del Área denominada de Atención al Cliente, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a las personas trabajadoras del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de las empresas donde se presta el servicio.

La protección de las personas trabajadoras, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que no se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán todas las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los Riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en si mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primara interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad de la persona trabajadora.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5.º Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud que pudieran crearse en este convenio de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías, así como de los sistemas de implantación organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de la persona trabajadora.

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual de la persona trabajadora, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º Las empresas afectadas por este convenio, serán responsables y exigirán a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus personas trabajadoras. Aquellas empresas titulares del centro de trabajo que no tengan realizada correctamente su evaluación de Riesgos Laborales no podrán recibir servicios de personas trabajadoras de empresas afectadas por el presente convenio.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecida en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los Convenios 171 de la OIT, en los artículos 4, 7 y 10 principalmente. Así mismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término, se estudiara la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 46. Equipos de protección individual (EPI).

Se entenderá por EPI cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora para protegerle de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.

Cuando la evaluación de riesgos del puesto de trabajo lo determine, la empresa proporcionará los EPI necesarios. En caso de exposición al frío, la evaluación de riesgos podrá determinar la utilización de prendas isotérmicas (p.e. trabajos en cámaras de frío o trabajos con permanencia en la intemperie).

La representación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral tendrá derecho de consulta y participación sobre las siguientes materias:

– Selección de EPI.

– Acceso a las fichas técnicas de los EPI proporcionados.

XII. Derechos sindicales

Las empresas afectadas por el presente convenio respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 47. Facultades del delegado sindical.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo en las respectivas empresas, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente y tendrá las siguientes funciones:

– Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y a los afiliados al mismo de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

– Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud laboral y comisión paritaria de interpretación con voz, pero sin voto.

– Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional de las materias en las que legalmente proceda.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al sindicato.

– Así mismo serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

● Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

● En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

● La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

– Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

– Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecer dentro de la empresa y en un lugar donde se garanticen, en la medida de los posible, un adecuado acceso al mismo por todas las personas trabajadoras.

– En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

– Los derechos reconocidos en los artículos 43 y siguientes del convenio, son sin perjuicio de los que la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorga a la totalidad de los sindicatos.

Artículo 48. Garantías del delegado sindical.

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, a los miembros del comité de empresa.

Artículo 49. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario, durante el periodo de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, a la que esté afiliado la persona trabajadora caso de que dicha representación exista en la empresa.

Artículo 50. Funciones del comité de empresa.

En cada centro de trabajo con censo superior a cincuenta personas trabajadoras, se constituirá un comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la dirección de la empresa:

a.1 Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo de la empresa.

a.2 Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.3 Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia que se trate:

b.1 Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.2 Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

b.3 El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

b.4 Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

b.5 En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Artículo 51. Elección y mandato.

Los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, se elegirán por todas las personas trabajadoras mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos periodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de las personas trabajadoras que las hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de estos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

Artículo 52. Crédito de horas mensuales.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 100 personas trabajadoras: quince horas.
- De 101 a 250 personas trabajadoras: veinte horas.
- De 251 a 500 personas trabajadoras: treinta horas.
- De 501 a 750 personas trabajadoras: treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante: cuarenta horas.

Podrán ser acumuladas 100 % de las horas sindicales de los delegados de un mismo sindicato en uno o varios delegados, para tal efecto tan solo será necesario la cesión por escrito del delegado que las cede y a qué delegado se las cede. Dicha acumulación se efectuará con carácter mensual y deberá ser comunicada a la empresa en los últimos cinco días de mes anterior.

XIII. Mejoras sociales

Artículo 53. Incapacidad temporal.

Las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal hasta el 100 % de los conceptos retributivos incluidos en las tablas salariales del presente convenio, siempre que deriven de accidente de trabajo y la duración de la baja sea superior a seis días, percibiéndose en tal caso el complemento desde el primer día de la baja.

XIV. Jubilación

Artículo 54. Jubilación parcial.

La persona trabajadora que así lo desee, al cumplir los requisitos previstos en el artículo 215 según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, podrá acogerse a la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Una vez puesto en conocimiento de la empresa por parte de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente, su deseo de acogerse a la jubilación parcial, a que se refiere el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de las personas trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, aquella, siempre que las necesidades organizativas del servicio lo permitan, se compromete a poner todos los medios a su alcance para tramitar dicha solicitud, así como, a proceder a la contratación dela persona trabajadora suplente o relevista, siempre que las condiciones y características de tal relevo sean posibles de conformidad con legislación aplicable.

En los casos en que se acceda a la jubilación parcial, empresa y persona trabajadora podrán acordar la concentración de la jornada reducida en un período de tiempo concreto, a contar desde la celebración del contrato de relevo.

Artículo 55. Jubilación obligatoria.

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, la jubilación obligatoria solo podrá ser causa de extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora cumpla una edad igual o superior a sesenta y ocho años y reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La extinción quedará vinculada, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional mediante la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por esta causa.

La aplicación de esta medida se realizará con respeto a los requisitos y condiciones establecidos en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa vigente que la sustituya o desarrolle.

XV. Régimen disciplinario

Artículo 56. Faltas y sanciones.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Las acciones u omisiones en las que incurra la persona trabajadora podrán ser sancionadas por la empresa según el criterio y la graduación establecida en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

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

- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte la trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia del público.

4. Falta de aseo y limpieza personal, ocasional, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabra malsonantes e indecorosas con los mismos.

8. El incumplimiento de la obligación de utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa.

9. Inasistir, de manera injustificada, al trabajo un día en seis meses.

- Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

3. Emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

5. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

6. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

7. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

9. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

10. La desobediencia a la Dirección de la empresa en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta grave o muy grave según el perjuicio ocasionado.

11. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa, el cliente o la Gran Superficie donde se prestan servicios, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no grave para sí o para tercero.

12. La no asistencia a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.

- Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con las personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, del cliente o de la Gran Superficie en la que se prestan servicios, o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a misma el contenido de estos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Toda conducta en el ámbito laboral que, prevaliéndose de una posición jerárquica, atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.

10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido. En caso de que se derive un perjuicio grave para el subordinado supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.

12. No entregar voluntariamente a la empresa los albaranes de servicio o documentos previamente acordados para la justificación del trabajo realizado y sus resultados.

13. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores, a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

14. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa, el cliente o la Gran Superficie donde se prestan servicios, cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo grave para sí o para tercero.

15. No utilizar los equipos de protección individual suministrados por la empresa o utilizar equipos no autorizados por la empresa (p.e. carretillas elevadoras y apiladoras), así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 57. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Artículo 58. Sanciones máximas.

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

1.º Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por falta muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 59. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

XVI. Igualdad

Artículo 60. Igualdad de sexos.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio, en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

Artículo 61. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En 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 legalmente, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados de conformidad con la normativa aplicable y, en especial, con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

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

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

En aplicación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, todas las empresas vendrán obligadas a realizar un registro retributivo y, cuando proceda legalmente, auditorías retributivas.

XVII. Comisión Mixta

Artículo 62. Comisión Mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación de cualquier norma de este convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver a los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas, así como la vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con sede en la c/ Puerto de los Leones, 1, Oficina 109 CP 28220 - Majadahonda (Madrid).

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, y tres por la parte empresarial. Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes. Bastará con que un representante de cada una de las partes comparezca para que se entienda que hay *quorum* y se puedan adoptar las decisiones que se estimen oportunas.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en cinco días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.

2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.

3. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre lo que existieran discrepancias en orden a su actividad para el encuadramiento de la misma en uno de los Grupos Profesionales, será igualmente competente la Comisión Mixta para resolverla.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo 63. Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI).

I. Ámbito de aplicación.

Según lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las partes acuerdan la incorporación al convenio colectivo del presente artículo.

1. En defecto de acuerdo interno con la representación legal de las personas trabajadoras, las empresas que cuenten con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras deberán cumplir el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI previsto en este artículo, incluido el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para las empresas con una plantilla inferior a cincuenta personas trabajadoras, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

En aquellas entidades en las que se hayan acordado con su representación legal protocolos y medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, serán de aplicación sus acuerdos internos con preferencia sobre lo establecido en el presente convenio, sin perjuicio de su necesaria adaptación a la normativa vigente.

2. Para el cálculo del número de personas trabajadoras se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición. Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará como una persona trabajadora más, con independencia del número de horas de trabajo.

A este número deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. El cómputo se efectuará el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. Cuando, con posterioridad a cualquiera de estas fechas, se produzca una reducción de plantilla por debajo de cincuenta y una personas trabajadoras, el conjunto de medidas planificadas se mantendrá inalterado hasta que concluya su periodo de vigencia.

3. Las empresas, organizaciones y entidades del ámbito de aplicación del convenio se comprometen a promover un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, que valore la diversidad sexual, de género y familiar, implementando acciones para erradicar la discriminación en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y retribución. Estas medidas garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades, fomentando la inclusión del colectivo LGTBI y mejorando la calidad de vida de toda la plantilla.

4. Si la normativa legal en que se fundamenta este artículo experimentase una variación, se introducirán los cambios necesarios para su adaptación.

II. Medidas planificadas.

Las empresas promoverán, como mínimo, las siguientes medidas:

a) Difusión entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBI y del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia.

b) Información y formación a las nuevas incorporaciones para que conozcan desde el inicio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de apoyo y protección disponibles.

c) Realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI, incluyendo las fechas de 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIfobia, y 28 de junio, Día del Orgullo LGTBI.

d) Sensibilización de la plantilla mediante cursos de formación o jornadas informativas sobre diversidad sexual, familiar y de género.

e) Adaptación de la comunicación interna y externa de la empresa para que sea inclusiva y respetuosa.

f) Garantía del crecimiento profesional justo y equitativo, sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

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

1. Objeto y principios. El presente protocolo tiene por objeto prevenir, detectar y erradicar las conductas de acoso, violencia o discriminación contra las personas LGTBI en el ámbito laboral. Se aplicarán los principios de confidencialidad, respeto y protección de la intimidad, diligencia, contradicción, imparcialidad, prohibición de represalias y protección de las personas afectadas.

2. Ámbito subjetivo. El protocolo será aplicable a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad contractual, a las personas en prácticas, candidatas a empleo, personal de empresas contratistas y subcontratistas, personas proveedoras, clientela y cualquier otra persona vinculada con la empresa cuando la conducta se produzca en el ámbito de la actividad laboral.

3. Conductas protegidas. Se considerarán comprendidas las conductas verbales, físicas, digitales, organizativas o de cualquier otra naturaleza que, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, tengan por objeto o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. También se incluirán la discriminación directa o indirecta, por asociación o por error, y las represalias contra quien comunique, denuncie, participe o colabore en un procedimiento de este tipo.

4. Canales de comunicación. La persona afectada, sus representantes legales o cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos podrá ponerlos en conocimiento de la empresa a través del canal interno que esta habilite. La comunicación podrá formularse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia de los hechos, las personas implicadas y, cuando sea posible, de las pruebas o indicios disponibles.

5. Recepción y medidas de protección. Recibida la comunicación, la empresa acusará recibo y adoptará, cuando proceda, medidas cautelares proporcionadas para preservar la salud, seguridad, intimidad y dignidad de las personas afectadas, sin que tales medidas puedan suponer perjuicio o represalia para quien comunique los hechos. Las medidas cautelares no prejuzgarán el resultado de la investigación.

6. Investigación. La empresa designará una persona o comisión instructora con formación adecuada e imparcialidad suficiente. Se dará audiencia a las personas afectadas y a la persona a la que se atribuyan los hechos, se practicarán las diligencias necesarias y se recabarán los elementos de prueba pertinentes, garantizando la confidencialidad de la información y la protección de los datos personales.

7. Resolución y medidas. Finalizada la investigación, se emitirá una resolución escrita y motivada. Cuando se acrediten los hechos, la empresa adoptará las medidas correctoras, protectoras, organizativas, formativas o disciplinarias que resulten procedentes conforme a la normativa y al régimen disciplinario aplicable. Cuando no se acrediten, se archivará el expediente, sin perjuicio de las medidas preventivas que puedan resultar aconsejables.

8. Garantías. Las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a mantener la debida reserva sobre la información conocida. La presentación de una comunicación de buena fe, la participación en la investigación o el apoyo a la persona afectada no podrán dar lugar a trato desfavorable ni a represalias.

9. Seguimiento. La empresa realizará el seguimiento de las medidas adoptadas, evaluará su eficacia y pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la información necesaria, respetando siempre la confidencialidad y la normativa de protección de datos.

Artículo 64. Protección de las víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo.

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

II. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencia sexual o terrorismo y se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 43.1 de este convenio colectivo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, que podrá ampliarse a instancia de la persona trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse, de conformidad con el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores, por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

V. Se entenderá por persona trabajadora víctima de violencia de género, a los efectos previstos en este convenio colectivo, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Disposición transitoria única.

El personal que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, viniera devengando las pagas extraordinarias tanto sobre el salario base, como sobre algún complemento de antigüedad, que le hubiera sido respetado a título individual, continuará haciéndolo en las mismas condiciones.

ANEXO I

Cuadro de asimilación de categorías profesionales

Puesto de trabajo	Grupo
– Director/a de departamento o área. – Delegado/a de zona. – Titulado/a superior. – Titulado/a medio.	Grupo IV
– Técnicos. – Oficial administrativo/a. – Jefe/a de servicio. – Jefe/a de departamento.	Grupo III
Área «A»: – Auxiliar administrativo/a. – Auxiliar informático/a. – Secretario/a. – Ejecutivo/a de cuenta. – Supervisor/a de servicios. – Ayudante de supervisor/a. – Operador/a de ordenador. – Ayudantes de técnicos. Área «B»: – Coordinador/a./ Jefe/a de equipo. – Oficial de Perecederos. – Auxiliar Administrativo.	Grupo II
Área «A»: – Recadero/a. – Limpiador/a. – Telefonista/grabador de datos. – Recepcionista. – Ordenanza. Área «B»: – Reponedor/a/Merchandiser/Gestor de producto. – Reponedor/a ruta. – Manipulador/a de mercancías, almacenero y carretillero. – Peón. – Responsable de grupo (Jefe/a de equipo de grupos integrados por menos de seis reponedores/as). – Auditor/a de punto de venta. – Promotor/a. – Demostrador/a/Azafata/o de centros comerciales. – Preventa. – Operario de montaje de cartelería interior. – Comercial. – Gestor/a de Punto de venta. – Telefonista/grabador de datos. – Repartidor de propaganda y muestras. – Agente de fuerza de ventas.	Grupo I

ANEXO II

Tablas salariales 2026-2029

Tablas salariales 2026

Grupos profesionales	Salario bruto mes – Euros	P.P. Pagas – Euros	Total mensual (con p.p. pagas extras) – Euros	Total anual – Euros
Grupo I.	1.225,44	204,24	1.429,68	17.156,16
Grupo II.	1.286,71	214,45	1.501,16	18.013,94
Grupo III.	1.351,05	225,18	1.576,23	18.914,70
Grupo IV.	1.418,60	236,43	1.655,03	19.860,40

Tablas salariales 2027

Grupos profesionales	Salario bruto mes – Euros	P.P. Pagas – Euros	Total mensual (con p.p. pagas extras) – Euros	Total anual – Euros
Grupo I.	1.274,46	212,41	1.486,87	17.842,44
Grupo II.	1.338,18	223,03	1.561,21	18.734,52
Grupo III.	1.405,09	234,18	1.639,27	19.671,26
Grupo IV.	1.475,34	245,89	1.721,23	20.654,76

Tablas salariales 2028

Grupos profesionales	Salario bruto mes – Euros	P.P. Pagas – Euros	Total mensual (con p.p. pagas extras) – Euros	Total anual – Euros
Grupo I.	1.325,44	220,91	1.546,35	18.556,16
Grupo II.	1.391,71	231,95	1.623,66	19.483,94
Grupo III.	1.461,29	243,55	1.704,84	20.458,06
Grupo IV.	1.534,36	255,73	1.790,09	21.481,04

Tablas salariales 2029

Grupos profesionales	Salario bruto mes – Euros	P.P. Pagas – Euros	Total mensual (con p.p. pagas extras) – Euros	Total anual – Euros
Grupo I.	1.378,45	229,74	1.608,19	19.298,30
Grupo II.	1.447,38	241,23	1.688,61	20.263,32
Grupo III.	1.519,74	253,29	1.773,03	21.276,36
Grupo IV.	1.595,73	265,96	1.861,69	22.340,22