

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

2026-2028. Prorrogable.
Actualizado a julio de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

CAPÍTULO PRELIMINAR	6
Disposición preliminar. Determinación de las partes que suscriben el Convenio.	6
CAPÍTULO I	6
Disposiciones generales	6
Artículo 1.Ámbito funcional y personal de aplicación.	6
Artículo 2.Ámbito territorial.....	7
Artículo 3.Ámbito temporal.	7
Artículo 4.Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.	9
Artículo 5.Vinculación a la totalidad.	9
Artículo 6.Coordinación normativa.	9
Artículo 7.Articulación de la negociación colectiva.	10
CAPÍTULO II	11
Organización del trabajo, productividad, calidad, eficiencia, desconexión digital y derechos digitales y trabajo a distancia	11
Sección 1.ªOrganización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia	11
Artículo 8.Organización del trabajo.	11
Artículo 9.Productividad, calidad y eficiencia.	11
Sección 2.ªDesconexión digital y derechos digitales	13
Artículo 10.Desconexión digital.....	13
Artículo 11.Transformación digital.....	14
Artículo 12.Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.	14
Artículo 13.Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.	15
Artículo 14.Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.	16
Sección 3.ªOrganización del trabajo a distancia	17
Artículo 15.Trabajo a distancia.	17
CAPÍTULO III	21
Sistema de clasificación profesional	21
Sección 1.ªPrincipios y aspectos básicos	21
Artículo 16.Principios Generales.....	21
Artículo 17.Aspectos básicos para la clasificación.	22
Sección 2.ªÁrea de seguros	25
Artículo 18.Régimen jurídico de los Grupos Profesionales del Área de Seguros. Descripción.	25
Sección 3.ªÁrea sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras de las M.C.S.S.	30
Artículo 19.Régimen jurídico de los Grupos Profesionales del Área Sanitaria y de Seguridad y Salud en el trabajo de las personas trabajadoras de las M.C.S.S. Descripción.	30
Sección 4.ª	34
Artículo 20.Movilidad Funcional.	34
Sección 5.ª	35
Artículo 21.Plantilla.	35
Artículo 22.Ascensos y Promociones.....	36
CAPÍTULO IV.....	39
Contratación.....	39
Artículo 23.Período de prueba.	39
Artículo 24.Cese voluntario.	39
Artículo 25.Contratación.	40
CAPÍTULO V.....	40

Formación profesional.....	40
Artículo 26.Principios generales.....	40
Artículo 27.Tiempo de formación.	42
Artículo 28.Comisión Paritaria Sectorial de Formación.	43
Artículo 29.Acción formativa en las empresas.....	45
CAPÍTULO VI.....	46
Movilidad geográfica	46
Artículo 30.Movilidad geográfica y sus modalidades.	46
Artículo 31.Traslados.	47
Artículo 32.Desplazamientos.	49
CAPÍTULO VII	50
Retribuciones.....	50
Sección 1.ªSalarios base y complementos.....	50
Artículo 33.Principios Generales.....	50
Artículo 34.Salarios base y complementos.	51
Artículo 35.Complemento por Experiencia.....	52
Artículo 36.Complementos de Compensación por Primas.	53
Artículo 37.Pagas extraordinarias.	55
Artículo 38.Complemento de Adaptación Individualizado.	56
Artículo 39.Plus de Inspección	56
Artículo 40.Retribución flexible.	57
Sección 2.ªSalarios y otras condiciones económicas para los sucesivos años de vigencia del convenio	57
Artículo 41.Condiciones económicas para el año 2025.	57
Artículo 42.Condiciones económicas para el año 2026.	58
Artículo 43.Condiciones económicas para el año 2027.	61
Artículo 44.Condiciones económicas para el año 2028.	64
Sección 3.ªDietas, suplidos y otros conceptos	68
Artículo 45.Dietas y Gastos de Locomoción.	68
Artículo 46.Compensación por comida por jornada partida.	69
Artículo 47.Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.	69
Artículo 48.Uniformes y prendas de trabajo.	70
Artículo 49Anticipos.	70
Sección 4.ªSupuestos especiales	71
Artículo 50.Supuestos de inaplicación del Convenio.....	71
Sección 5.ª	72
Artículo 51.Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.....	72
CAPÍTULO VIII	72
Tiempo de trabajo.....	72
Artículo 52.Jornada Laboral y su distribución.....	72
Artículo 53.Supuestos especiales.	77
Artículo 54.Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos.	77
Artículo 55.Peculiaridades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.	79
Artículo 56.Horas Extraordinarias.	81
Artículo 57.Vacaciones.	82
Artículo 58.Permisos.	84
Artículo 59.Licencias no retribuidas.....	90
Artículo 60.Descanso por nacimiento a tiempo parcial.	90

Artículo 61.Registro de Jornada.	90
CAPÍTULO IX.....	94
Excedencias y otros supuestos.....	94
Artículo 62.Excedencias.....	94
Artículo 63.Otros supuestos.	98
CAPÍTULO X.....	98
Previsión social complementaria.....	98
Artículo 64.Prestaciones complementarias por incapacidad, nacimiento, o riesgo durante el embarazo.	98
Artículo 65.Seguro de vida.....	98
Artículo 66.Jubilación.	99
Artículo 67.Seguro de aportación definida.....	103
CAPÍTULO XI.....	108
Ordenación jurídica de faltas y sanciones.....	108
Artículo 68.Definición y principios generales.....	108
Artículo 69.Graduación de las faltas.	109
Artículo 70.Retrasos.....	115
Artículo 71.Procedimiento sancionador.	115
Artículo 72.Prescripción.	118
Artículo 73.Sanciones.....	118
Artículo 74.Cancelación.	118
CAPÍTULO XII	119
Seguridad y salud en el trabajo.....	119
Artículo 75.Disposición General.	119
Artículo 76.Vigilancia de la salud.	119
Artículo 77.Representación de las personas trabajadoras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	119
Artículo 78.Prevenición específica.	120
Artículo 79.Formación.	121
Artículo 80.Protección de la maternidad.....	122
Artículo 81.Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral.	122
CAPÍTULO XIII	123
Derechos sindicales y de representación colectiva	123
Artículo 82.De las personas trabajadoras y sus representantes.....	123
Artículo 83.De los sindicatos y de los delegados sindicales.	124
Artículo 84.De los Comités de Empresa.	126
Artículo 85.Principio de igualdad y no discriminación.	127
Artículo 86.Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras.	128
Artículo 87.De los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Mixta.	129
CAPÍTULO XIV.....	130
Política de empleo	130
Artículo 88.Política de empleo.	130
Artículo 89.Promoción del empleo desde el Convenio general.	130
Artículo 90.Principios Generales.....	130
Artículo 91.Instrumentos de política activa de empleo sectorial.	131
Artículo 92.Fomento de la jubilación parcial y contrato de relevo.	133
CAPÍTULO XV	133
Políticas de igualdad	133
Artículo 93.Igualdad de trato y no discriminación.	133



Artículo 94. Planes de Igualdad.	133
Artículo 95. Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género.	134
Artículo 96. Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo.	134
Artículo 97. Protección de las víctimas de violencia de género.	135
Artículo 98. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo.	137
Artículo 99. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.	138
CAPÍTULO XVI.	141
Comisión paritaria del convenio y observatorio sectorial.	141
Artículo 100. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.	141
Artículo 101. Observatorio Sectorial.	144
Disposiciones adicionales.	146
Disposición adicional primera. Situaciones anteriores en materia de jornada y horario.	146
Disposición adicional segunda. Plus de Residencia.	146
Disposición adicional tercera. Particularidades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal.	147
Disposición adicional cuarta. Modificaciones legislativas.	147
Disposición adicional quinta. Principio de salvaguarda en la concurrencia de Convenios.	147
Disposición adicional sexta. Parejas de hecho.	147
Disposición adicional séptima. Antecedentes de la compensación por primas del artículo 31.	148
Disposición adicional octava. Trabajo a distancia inferior a 30 % de la jornada de trabajo (en un periodo de referencia de tres meses) o porcentaje proporcional.	148
Disposición adicional novena. Medidas de prevención de riesgo y actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.	149
Disposición adicional décima. Clasificación profesional.	149
Disposiciones transitorias.	149
Disposición transitoria primera. Aplicación del Complemento por Experiencia.	149
Disposición transitoria segunda. Movilidad funcional de los Auxiliares en 31-XII-1996.	149
Disposición transitoria tercera. Complemento personal de los Programadores y Programadoras de Primera en 31 de diciembre de 1996.	150
Disposición transitoria cuarta. Complemento personal de los Actuarios y Abogados que se especifican.	150
Disposición derogatoria.	150
Disposición final única. Disposiciones comunes a las personas trabajadoras de los Centros Asistenciales y Hospitalarios.	151
ANEXO I.	168
Sistema de clasificación profesional, grupos profesionales y niveles retributivos.	168
ANEXO II.	169
Área Sanitaria y de Seguridad y Salud en el Trabajo-Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.	169
ANEXO III.	170
Tabla salarial definitiva. Año 2025 (3,5 %)	170
ANEXO IV.	171
Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.	171

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar. Determinación de las partes que suscriben el Convenio.

Suscriben el presente Convenio, en representación de la parte empresarial, la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA), la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (AMAT), la Confederación Española de Mutualidades de Previsión Social (CEM) y la Asociación Española de Corredores de Reaseguros (ASECORE); y, en la representación de las personas trabajadoras, la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT).

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal de aplicación.

El presente Convenio general será de aplicación a las relaciones laborales de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras, así como a los Corredores de Reaseguros, y a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, todos ellos definidos conforme a su legislación específica.

Exclusiones:

1. El presente Convenio general no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.
2. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado Estatuto de los Trabajadores, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:
 - a) Los mediadores de seguros privados y sus colaboradores externos, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos al Real Decreto-Ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorpora al Ordenamiento Jurídico Español la Directiva (UE) 2016/97, sobre distribución de seguros (Ley de Distribución), así como las personas trabajadoras que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Distribución, puedan desarrollar con tal carácter las personas trabajadoras de las Entidades Aseguradoras a favor de la empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

c) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, abogados, procuradores, comisarios y liquidadores de averías o cobradores.

d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetas al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio General les sea aplicable.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Duración.

La duración general del presente Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.

2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en aquellas materias para las que se disponga una vigencia distinta.

3. Prórroga y denuncia.

El Convenio general se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

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

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

4. Periodo de negociación.

Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

Dicho periodo comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los cuarenta y cinco días desde que el Convenio fuera denunciado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

Sin perjuicio del desarrollo y la solución final del citado procedimiento de mediación, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación y prórroga sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del Convenio colectivo en ultraactividad, hasta alcanzarse un nuevo acuerdo.

Artículo 4. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio general, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

3. Aquellas empresas que tengan establecidas mejoras a sus personas trabajadoras que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

Artículo 6. Coordinación normativa.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

Artículo 7. Articulación de la negociación colectiva.

1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio colectivo sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio o acuerdo colectivo propio y respecto de aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o hayan sido remitidas por el propio Convenio sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen en la defensa del marco sectorial y a que los convenios o acuerdos colectivos de empresa respeten el mismo en la forma indicada, y sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

2. Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito inferior al estatal.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad, eficiencia, desconexión digital y derechos digitales y trabajo a distancia

Sección 1.ª Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Artículo 8. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del Sector.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

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

2. Cuando dos o más empresas afectadas por este Convenio se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados en locales comunes y con la obligación de las personas trabajadoras de realizar funciones indistintas a cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todas las personas trabajadoras, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

Artículo 9. Productividad, calidad y eficiencia.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los siguientes extremos y criterios, a considerar, en su caso:

a) Objetivos a alcanzar:

– Elevar la competitividad, la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de servicios.

– Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

b) Principales factores que inciden sobre la productividad:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima, la situación de las relaciones laborales y la aplicación de una política de igualdad de oportunidades.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

c) Instrumentos y criterios a considerar, entre otros:

- Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
- Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.
- Establecimiento, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
- Participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.
- Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

d) Criterios para la implantación de eventuales planes de mejora de productividad y calidad:

- Información previa a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Que tales planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras sobre otras.
- Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

Sección 2.ª Desconexión digital y derechos digitales

Artículo 10. Desconexión digital.

Las partes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o el estrés y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), las partes reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas, así como su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

El derecho de desconexión digital deberá adaptarse a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, en particular el de aquellas personas trabajadoras que por el carácter de sus funciones y responsabilidades tengan una especial disponibilidad para la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas cuyo uso podría suponer realizar una actividad laboral más allá de los límites de la jornada u horarios legal o convencionalmente establecidos.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se establecen las siguientes medidas:

- a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, bajas, licencias o vacaciones.

b) Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Constituyen circunstancias excepcionales que justifican la no aplicabilidad de las medidas anteriores, los supuestos de fuerza mayor o que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial, así como aquellas situaciones reguladas en las políticas o protocolos de desconexión digital aprobados en el seno de las empresas, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de las empresas, se podrán establecer protocolos de actuación que desarrollen este derecho.

Artículo 11. Transformación digital.

En los procesos de transformación digital, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Asimismo, las empresas que inicien dichos procesos formarán a sus personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital. Las empresas procurarán que la citada formación se realice dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora, sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 12. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 87 de la LOPDGDD, las empresas deberán establecer protocolos, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de dichas personas que hagan uso de los mismos así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Por parte de las empresas, en cumplimiento de la LOPDGDD, se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las empresas, el uso con fines privados de los dispositivos digitales de su propiedad por las personas trabajadoras, los citados protocolos deberán especificar, de modo preciso, qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

Artículo 13. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la LOPDGDD, las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas mediante cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de dirección, organización y control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan de acuerdo con la ley. Las empresas deberán informar previamente a las personas trabajadoras y, en su caso a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la adopción de estas medidas.

La utilización de sistemas para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente en los supuestos y de la forma y con las garantías exigidas en la citada ley.

Conforme con lo previsto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en artículo 90 de la LOPDGDD, las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras de acuerdo con lo dispuesto en la legislación. Con carácter previo, las empresas deberán de informar a las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras acerca de estos dispositivos, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 14. Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Las partes coinciden en tener como referencia respecto al uso de la Inteligencia Artificial que se haga en el ámbito de la Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021.

La Inteligencia Artificial supone ventajas para las personas trabajadoras y las empresas, debiendo ser utilizada de forma responsable, ya que puede proporcionar trabajos más cualificados y mejores condiciones laborales, así como facilitar la actividad diaria de las empresas y sus personas trabajadoras.

En todo caso, la aplicación de la Inteligencia Artificial en las empresas debe realizarse de acuerdo con criterios éticos y de transparencia, evitando cualquier forma de discriminación, conforme con las condiciones establecidas en la Legislación, en particular Reglamento (UE) 2024/1689, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y en el Reglamento (UE) 2016/679, el Reglamento General de Protección de Datos, así como en la LOPDGDD.

La Inteligencia Artificial debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de supervisión humana en los casos en que la utilización de aquella se considere de alto riesgo.

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

Igualmente, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas afectadas de que estarán expuestas a la utilización de los sistemas de Inteligencia Artificial de alto riesgo de conformidad con el Reglamento (UE) 2022/1689, de medidas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial.

Sección 3.ª Organización del trabajo a distancia

Artículo 15. Trabajo a distancia.

1. El trabajo a distancia constituye una forma innovadora de prestación del servicio y de organización de la actividad laboral por las empresas y las personas trabajadoras que permite la realización de dicha actividad fuera de las instalaciones de la empresa.
2. Lo previsto en este artículo complementa y desarrolla lo estipulado en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el Estatuto de los Trabajadores y será de aplicación al trabajo a distancia regular previsto en el artículo 1 de la mencionada ley.
3. Esta forma de organización del trabajo es voluntaria para las empresas y las personas trabajadoras, regulándose con cada una de ellas mediante la suscripción de un Acuerdo individual de trabajo a distancia, que en cualquier caso deberá respetar lo establecido en la legislación vigente.
4. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta inmediata al trabajo presencial.
5. Se procurará que las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su centro de trabajo y con la empresa con el fin de fomentar las relaciones personales y profesionales, sin perjuicio de lo que puedan establecer los protocolos de las empresas en materia de seguridad y salud laboral.
6. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.
7. Dotación de medios, equipos y herramientas y compensación de gastos.

Conforme con lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad y que les sea de aplicación por su ámbito objetivo y subjetivo, tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y la prestación de su servicio, entre los que se incluirá, como mínimo, un ordenador, Tablet, Smart Pc o similar.

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

Adicionalmente a la (i) dotación de medios y (ii) en su caso, posible compensación, establecida en el apartado anterior, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad de 2,22 euros por cada día de trabajo a distancia efectivo a tiempo completo realizado por la persona trabajadora.

La citada cantidad diaria será de aplicación desde el 1 de enero de 2025 y se actualizará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales previstas en este Convenio para ejercicios, sucesivos de vigencia de este Convenio colectivo.

Cuando la persona trabajadora retorne al trabajo presencial a jornada completa deberá reintegrar a las empresas todos los medios materiales que hayan sido puestos a su disposición.

8. Derechos de participación e información.

Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en teletrabajo deberá estar adscrita al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

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

Las empresas deberán suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

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

9. Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

10. Seguridad y salud laboral.

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

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

La recogida de información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, se realizará preferentemente a distancia, a través de una Declaración Responsable por parte de la persona trabajadora.

La persona trabajadora, en esta Declaración Responsable indicará, entre otros, la zona concreta habilitada en la que tendrá lugar la prestación de servicios, así como la idoneidad del lugar de trabajo elegido, mediante el Cuestionario de Autoevaluación de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad en el Puesto de Trabajo. Al mencionado Cuestionario, si la persona trabajadora así lo conviene, se podrán añadir imágenes del puesto de trabajo que puedan ayudar a los Servicios de Prevención en el proceso de evaluación.

De forma excepcional, y cuando los Servicios de Prevención así lo consideren oportuno en base a la información y datos proporcionados por la persona trabajadora, con objeto de finalizar el proceso o como evaluación periódica, podrán solicitar una visita presencial al lugar de trabajo o mediante medios telemáticos (videollamada, grabación, etc.), debiendo emitirse informe escrito que justifique dicho extremo, que hará llegar a la persona trabajadora y, a las delegadas y delegados de prevención.

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

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del Servicio de Prevención. La no concesión de dicho permiso podrá asimismo motivar la revocación por parte de la empresa del Acuerdo individual de trabajo a distancia.

11. En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán regular o establecer sistemas, compensaciones y condiciones de trabajo a distancia y teletrabajo sustitutivos o complementarios, distintos de los previstos en el presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Sección 1.ª Principios y aspectos básicos

Artículo 16. Principios Generales.

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.

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

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

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

3. Las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificadas con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

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

5. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

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

7. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

Artículo 17. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Grupo Profesional.

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los Grupos Profesionales.

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía:

Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad:

Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección:

Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

- Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.
- Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de un grupo, interactuando para conseguir un objetivo común, con compañeros pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2.2 Titulaciones.

Será necesaria la titulación requerida con arreglo a la legislación vigente para el desempeño de aquellas funciones que exijan disponer del correspondiente título que habilite para su ejercicio.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por las personas trabajadoras en las empresas afectadas por el presente Convenio y se agrupan a efectos operativos en dos Áreas profesionales:

A. Seguros. Actividades de gestión técnica especializada y Actividades de gestión en servicios de carácter general.

B. Sanitaria.

3. El grado en que se desarrollen los factores más arriba enunciados, la concurrencia de las titulaciones, en su caso, requeridas y el contenido general de la prestación, determinará el nivel retributivo, según lo regulado en el capítulo VII.

4. Sistema de Clasificación Profesional.

4.1 La inclusión de las personas trabajadoras dentro de cada Grupo Profesional será el resultado de la pertenencia a una de las Áreas citadas, de las titulaciones, en su caso, requeridas y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

4.2 El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos Profesionales, fundamentalmente con base en lo regulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con los contenidos que más adelante se señalan (criterios generales, formación, tareas).

- Grupo 0.
- Grupo I.
- Grupo II.
- Grupo III.
- Grupo IV.

El Grupo IV quedará suprimido desde el 1 de enero de 2026, por lo que todas las personas trabajadoras que estuvieran adscritas Grupo IV a dicha fecha, pasarán a integrarse en el Grupo III, Nivel 8 del Convenio.

5. En el ámbito de empresa, a través de los correspondientes cauces de negociación colectiva, se podrá desarrollar el sistema de clasificación profesional contemplado en el presente Convenio, con posibilidad de describir puestos tipo, definir niveles, o configurar otras adaptaciones del presente sistema adecuadas a la realidad de la empresa.

Sección 2.ª Área de seguros

Artículo 18. Régimen jurídico de los Grupos Profesionales del Área de Seguros. Descripción.

1. Grupo Profesional 0.

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

2. Grupo Profesional I.

Criterios generales. Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación. Conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación de grado universitario.

Tareas. Ejemplos. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Elaboración de notas técnicas.
- Cálculo de tarifas en nuevos productos.
- Trabajos Técnicos de auditoría.
- Análisis e investigación de mercados.
- Asesoría legal.
- Análisis de sistemas.
- Estudios de Organización y métodos.
- Asistencia y Prevención Sanitaria.
- Prevención, inspección y valoración de riesgos.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Selección y formación de las personas trabajadoras.
- Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 1, 2 y 3 (anexo I).

3. Grupo Profesional II.

Criterios generales. Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el desempeño de sus tareas con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Formación. Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Superior de F.P. o similar, o sus equivalentes con arreglo a la Legislación educativa vigente.

Tareas. Ejemplos. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Asesoría Técnica o jurídica de inicio o apoyo bajo supervisión de las personas trabajadoras del Grupo I.
- Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.
- Estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.
- Revisión y codificación de solicitudes y proposiciones de seguro y emisión de pólizas.
- Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.
- Inspección, organización y producción comercial.
- Realización de pagos y operaciones de ingreso y disposiciones de efectivo.
- Realización de tareas contables como elaboración y seguimiento de cuentas y comprobaciones de saldos.
- Gestión de colocación y administración de contratos de coaseguro y reaseguro.

- Coordinación y responsabilización sobre tareas de servicios de carácter general que forman parte de las que se enumeran en los ejemplos del Grupo Profesional III como: manejo de máquinas de servicios generales; vigilancia, portería y recepción; recepción, distribución y salida de correo y material de oficina; limpieza; recados o encargos sencillos; trámites administrativos externos, etc.
- Trabajos administrativos de personas trabajadoras, de organización y métodos y en general de cuantas funciones componen los procesos ordinarios de la empresa.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5 y 6 (anexo I).

4. Grupo Profesional III.

Criterios generales. Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo desempeñan tareas o cometidos de contenido instrumental y previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, procesos de trabajo no complejos para los que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

Igualmente, y a partir del 1 de enero de 2026, fecha en la que se suprime el Grupo IV y Nivel 9, pertenecerán a este Grupo las personas trabajadoras que en ese momento estuvieran en el Grupo IV, así como las personas trabajadoras que, careciendo de experiencia y preparación específica para el Sector, se incorporen laboralmente a las empresas.

Formación. Conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados, complementados con una cierta especialización o con habilidades instrumentales.

Tareas. Ejemplos. En este Grupo Profesional se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Conducción de vehículos.
- Manejo de máquinas como las de impresión, copia, cortadoras o separadoras de papel o elementos de comunicación (telefonía, megafonía y fax, etc.).

- Vigilancia, portería y recepción.
- Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos.
- Recados o encargos sencillos.
- Limpieza.
- Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.
- Recepción, distribución y salida de correo y de material de oficina.
- Transcripción de datos y textos.
- Introducción de datos en sistemas mecanizados.
- Realización de cobros fuera de oficina.
- Gestión documental: reprografía, digitalización, escaneado y asignación correspondiente.
- Tareas administrativas de apoyo o soporte.

En el Grupo III, y por un máximo de dos años antes de acceder al Grupo II, estarán los puestos de teleasistencia y teleoperación de las Entidades de Asistencia en Viaje.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 7 y 8 (anexo I).

Las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2026 estuvieran en el Grupo IV, pasarán al Grupo III, con Nivel 8, al quedar suprimido con fecha 1 de enero de 2026 el Grupo IV y el Nivel retributivo 9.

A partir de dicha fecha, en este Grupo profesional se podrán incluir las nuevas contrataciones en las empresas con el objeto de favorecer las políticas de fomento del empleo y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector.

La contratación de estas personas con dicha finalidad tendrá un tiempo de permanencia que en ningún caso podrá superar el plazo de dos años. La adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al Grupo Profesional que corresponda conforme con el sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

Formación. Igualmente, estas personas trabajadoras recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 27 del presente Convenio sobre tiempo de formación. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del Sector.

El Plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo de la persona trabajadora integrada en este Grupo.

5. Grupo Profesional IV.

Criterios generales. Estará incluida la persona trabajadora que, careciendo de experiencia y preparación específica para el Sector, se incorpore laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican.

Esta figura se previene exclusivamente para la persona trabajadora de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector.

Este Grupo profesional quedará suprimido, al igual que el Nivel retributivo 9 al que estaba ligado con fecha 1 de enero de 2026. Las personas trabajadoras encuadradas en dicho Grupo IV en dicha fecha, pasarán al Grupo III, Nivel 8. Ello sin perjuicio de las reglas de promociones y ascensos previstas en este convenio.

Formación. Las personas trabajadoras incluidas en este Grupo recibirán en el transcurso de los dos primeros años ya sea en este grupo profesional y en su caso en el Grupo III después del 1 de enero de 2026 al ser ubicado en dicho Grupo por la supresión del Grupo IV, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 27 del presente Convenio sobre tiempo de formación. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del Sector.

El Plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo de la persona trabajadora integrado en este Grupo.

Tareas. Tareas instrumentales básicas, y/o de apoyo a los otros Grupos Profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Niveles retributivos. A efectos retributivos se encuentran comprendidos en el Nivel 9 (anexo I).

Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria la clasificación profesional se realizará en el Grupo Profesional correspondiente a dichas tareas, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del Grupo Profesional.

Sección 3.^a Área sanitaria y de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras de las M.C.S.S.

Artículo 19. Régimen jurídico de los Grupos Profesionales del Área Sanitaria y de Seguridad y Salud en el trabajo de las personas trabajadoras de las M.C.S.S. Descripción.

Integra estos Grupos toda persona trabajadora descrita en el presente Convenio perteneciente a Centros Asistenciales y Hospitalarios de las M.C.S.S. que tiene por objetivo específico la prestación sanitaria y las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con carácter general, la titulación requerida para cada puesto de trabajo y la regulación de la misma establecen los límites a la movilidad funcional de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

1. Grupo Profesional 0.

Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación.

2. Grupo Profesional I.

Integran este Grupo Profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado Superior y para cuyo desempeño cuentan con responsabilidad y supervisión en el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 1, 2 y 3 (anexo II).

3. Grupo Profesional II.

Integran este Grupo Profesional aquellos puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de Grado Medio, o aquellas que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones, requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos.

Los Técnicos de Prevención estarán encuadrados en el Grupo II, en sus diferentes niveles Básico, Intermedio y Superior, establecidos en el Real Decreto 39/1997, del 17 de enero de 1997, con observancia de lo dispuesto el apartado 5.º de la disposición final única respecto de este colectivo.

Niveles Retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5, 6 (anexo II).

4. Grupo Profesional III.

Integran este Grupo Profesional todos los puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que, al menos, requieran:

- a) Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental.
- b) Seguimiento de instrucciones detalladas.
- c) Operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

A título enunciativo, no limitativo, se consideran ejemplos de referencia los siguientes:

- Jardinería.
- Costura, lavandería, plancha.
- Limpieza.
- Preparación y distribución de alimentos.
- Mantenimiento de maquinaria o instalaciones.
- Conducción de ambulancias.
- Manejo de máquinas (telefonía, télex, fax, etc.).
- Recepción, vigilancia.
- Actividades deportivas rehabilitadoras.

Igualmente, y a partir del 1 de enero de 2026, fecha en la que se suprime el Grupo IV y Nivel 9, pertenecerán a este Grupo las personas trabajadoras que en ese momento estuvieran en el Grupo IV, así como las personas trabajadoras que, careciendo de experiencia y preparación específica para el Sector, se incorporen laboralmente a las empresas.

Las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2026 estuvieran en el Grupo IV, pasarán al Grupo III, con Nivel 8, al quedar suprimido con fecha 1 de enero de 2026 el Grupo IV y el Nivel retributivo 9.

A partir de dicha fecha, en este Grupo profesional se podrán incluir las nuevas contrataciones en las empresas con el objeto de favorecer las políticas de fomento del empleo y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector.

La contratación de estas personas con dicha finalidad tendrá un tiempo de permanencia que en ningún caso podrá superar el plazo de dos años. La adscripción posterior que, en su caso, proceda se realizará al Grupo Profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

Formación. Igualmente, estas personas trabajadoras recibirán en el transcurso de los dos primeros años de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 27 del presente Convenio sobre tiempo de formación. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del Sector.

El Plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo de la persona trabajadora integrado en este Grupo.

Niveles retributivos. A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 7 y 8 (anexo II).

5. Grupo Profesional IV.

Criterios generales. Estará incluida la persona trabajadora que, careciendo de experiencia y preparación específica para el Sector, se incorpore laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican.

Esta figura se previene exclusivamente para la persona trabajadora de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el Sector.

Este Grupo profesional quedará suprimido, al igual que el Nivel retributivo 9 al que estaba ligado, con fecha 1 de enero de 2026. Las personas trabajadoras encuadradas en dicho Grupo IV en dicha fecha pasarán al Grupo III, Nivel 8. Ello sin perjuicio de las reglas de promociones y ascensos previstos en este Convenio.

Formación. Las personas trabajadoras incluidas en este Grupo recibirán en el transcurso de los dos primeros años ya sea en este grupo profesional, y en su caso en el Grupo III después del 1 de enero de 2026 al ser ubicado en dicho Grupo por la supresión del Grupo IV, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de treinta horas adicionales sobre la establecida con carácter universal en el artículo 27 del presente Convenio sobre tiempo de formación. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del Sector.

El Plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo de las personas trabajadoras integradas en este Grupo.

Tareas. Tareas instrumentales básicas, y/o de apoyo a los otros Grupos Profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Niveles retributivos. A efectos retributivos se encuentran comprendidos en el Nivel 9. (Anexo II).

Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria, superior o de grado medio, la clasificación profesional se realizará en el Grupo Profesional correspondiente a dichas tareas, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del Grupo Profesional.

6. Personas trabajadoras de los Centros Asistenciales y Hospitalarios.

Su descripción figura en la disposición final única.

Sección 4.ª

Artículo 20. Movilidad Funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de las empresas se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio general, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional no podrá realizarse entre especialidades profesionales radicalmente distintas que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

3. Dentro del Grupo Profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por la persona trabajadora determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

4. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un Grupo Profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un Grupo Profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, determinadas posiciones del Grupo Profesional I conllevan funciones de especial confianza, en cuyo caso, el cese de la persona trabajadora en dicha posición y funciones será de libre disposición para la empresa. En caso de ocurrir lo anterior, y que la persona trabajadora afectada fuera reubicada en funciones propias del Grupo Profesional II, ésta mantendrá su derecho al nivel retributivo del Grupo Profesional I, permaneciendo tan sólo a efectos formales en el Grupo Profesional I.

5. La movilidad dentro del Área de Seguros, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión en servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las personas trabajadoras podrán solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del Grupo Profesional en el que esté encuadrado como fuera del mismo. En estos casos la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puestos solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo prudente.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la Legislación aplicable.

7. Los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Sección 5.ª

Artículo 21. Plantilla.

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, en cada empresa se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el Convenio general establece, las mismas no deben suponer para las empresas la obligación de incorporar en su organización todos y cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el Convenio se regulan.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de las personas trabajadoras acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como, en su caso, y con carácter previo a su ejecución, a efectos de informe, de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

Artículo 22. Ascensos y Promociones.

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

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.
2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre Grupos Profesionales son los siguientes:

Al Grupo Profesional II: Por concurso-oposición. Como excepción, por libre designación cuando se trate de puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva. Tales circunstancias del puesto se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras.

Al Grupo Profesional 0 y I: Libre designación.

3.1 Cuando proceda el concurso-oposición, la Empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto de concurso oposición, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las características de los mismos, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la Empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. En el ámbito de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el Grupo Profesional. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

3.2 Los Tribunales Calificadores para los concursos-oposiciones que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por los siguientes miembros:

- Presidencia (nombrada por la Empresa).
- Secretaría (nombrada por la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión Mixta).
- Dos Vocalías (designadas una por la Empresa y otra por la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión Mixta).

4. La promoción entre los niveles retributivos de los Grupos Profesionales II y III vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.
- Años de experiencia en el nivel de procedencia.
- Desarrollo y competencia profesional.
- Adecuación al puesto.
- Realización de funciones análogas.

4.1 La promoción entre niveles se realizará conforme a los criterios objetivos que han quedado enunciados, siguiendo pautas de transparencia en su aplicación y procediendo a dar cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de las promociones producidas y los criterios valorados para las mismas.

4.2 En cualquier caso, cada dos años saldrán a concurso, como mínimo, las siguientes plazas por Nivel:

Nivel 6. La Empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al cinco por ciento de los empleados existentes en este Nivel. Podrán optar por concurso oposición a estas plazas todo el personal perteneciente a niveles inferiores.

Nivel 5. La Empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al cinco por ciento del personal existente en este Nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todo el personal del Nivel 6.

5. Respetando los acuerdos de empresa que sobre esta materia pudieran existir, en aquellas empresas en las que se haya desarrollado o se desarrolle el sistema de clasificación profesional regulado en el presente Convenio, con definición de niveles o de puestos tipo y con sistemas propios de promoción profesional derivados del mismo, los ascensos y promociones que resulten de la aplicación de los indicados desarrollos, computarán a efectos del cumplimiento del porcentaje establecido en el apartado 4.2 del presente artículo para los niveles 5 y 6, u otros sí así se estuviera aplicando en el ámbito de la empresa, debiendo, en caso de no alcanzar dicho porcentaje, realizar la correspondiente convocatoria por la diferencia resultante.

En estos supuestos la empresa deberá facilitar información a la representación legal de las personas trabajadoras con indicación de las personas promocionadas, puesto de trabajo, su nivel de procedencia y el adquirido, así como los criterios tenidos en consideración para dichas promociones.

6. El sistema de ascensos establecido en el Convenio general podrá ser objeto de adaptación en el ámbito de empresa mediante acuerdo entre ésta y la representación legal de las personas trabajadoras.

7. Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en el ámbito de empresa.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 23. Período de prueba.

La duración del período de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos de trabajo a cubrir, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los períodos que a continuación se señalan:

- Grupo Profesional 0: 12 meses.
- Grupo Profesional I: 6 meses.
- Grupo Profesional II: 3 meses.
- Grupo Profesional III: 2 meses.
- Grupo Profesional IV: 1 mes.

Las situaciones de incapacidad temporal y suspensión del contrato por nacimiento que pudieran afectar a la persona trabajadora durante el período de prueba cuando así se haya acordado por la empresa y la persona trabajadora, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 24. Cese voluntario.

La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso en función del Grupo Profesional asignado:

- Grupos Profesionales 0, I y II: 1 mes.
- Grupos Profesionales III y IV: 15 días.

Recibido el aviso por la empresa, podrá ésta prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

Si incumpliera la obligación de preaviso indicada, la persona trabajadora no percibirá la parte del salario mensual ordinario correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

Artículo 25. Contratación.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de producción a los que se refiere el artículo 15.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de un año.

CAPÍTULO V

Formación profesional

Artículo 26. Principios generales.

1. Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la consideración de la formación profesional para el empleo como elemento fundamental para la mejora de la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras.

A tal efecto, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a) Favorecer la profesionalización de las personas trabajadoras y la mejora permanente de la formación Profesional en el Sector.
 - b) Promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras.
 - c) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
 - d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
 - e) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.
2. Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este Convenio general, la política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios:
- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de la persona trabajadora en el seno de las empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.

- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará a la persona trabajadora en todos los niveles, estableciendo mecanismos que garanticen el acceso a la formación con igualdad de oportunidades, especialmente entre las personas con mayores dificultades de participación, sin que puedan ser objeto de discriminación las personas LGTBI.
 - c) Establecimiento de ámbitos de diálogo estable en esta materia en los diferentes niveles de negociación.
 - d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
 - e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
 - f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
 - g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
 - h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
 - i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la promoción de la persona trabajadora y elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.
3. Las personas trabajadoras que trabajen por turnos de acuerdo con lo previsto en el artículo 55 del Convenio, participarán en los planes de formación, de conformidad con lo que establezca cada empresa y con sus facultades organizativas del tiempo de trabajo, respetando en todo caso los tiempos de descanso entre jornadas.

Artículo 27. Tiempo de formación.

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de veinte horas dentro del cómputo anual de jornada. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por persona trabajadora, se hubiera alcanzado una media de veinte horas anuales de formación, se garantice la universalidad en el acceso a la misma y no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de las personas trabajadoras.

2. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en las personas trabajadoras.

3. El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio general, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo n.º 1 anterior, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

Con criterios análogos a los señalados, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

4. Cuando dichas actividades formativas afecten a la persona trabajadora comprendida en el Área sanitaria, lo previsto en el presente artículo habrá, igualmente, de hacerse compatible con la debida atención hacia los usuarios de los centros o instalaciones sanitarias.

5. Las horas que, en su caso, la persona trabajadora disfrute por el ejercicio del derecho del permiso regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán a efectos del cumplimiento del tiempo de formación regulado en el número 1 del presente artículo.

De igual modo, la formación recibida en el marco del plan de formación de la empresa servirá para entender cumplido el referido derecho al permiso, en los términos del citado artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

1. Se configura la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito del Sector, y para dar respuesta y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo (en la actualidad Ley 30/2015).

En tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en la Ley 30/2015, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación se considera subsistente y mantendrá las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

2. De conformidad con la citada normativa la Comisión Paritaria de Formación, asumirá, las siguientes funciones, así como las necesarias para la adaptación de la normativa general sobre formación profesional:

- 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 personas trabajadoras de actividades 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 la empresa.

f) Conocimiento de la formación profesional para el empleo que se realice en este ámbito sectorial.

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

j) De igual modo, y de acuerdo con la citada norma, la Comisión Paritaria, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

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

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

- 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.

- Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual.

3. La Comisión Paritaria Sectorial estará compuesta por 16 vocales, 8 representantes por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio y otros tantos por las organizaciones empresariales que igualmente lo suscriben, pudiendo designar suplentes, si así lo consideran, hasta igual número de titulares indicados.

Para el adecuado ejercicio de las tareas que tienen encomendadas, los miembros titulares de la representación sindical en la Comisión Paritaria dispondrán de un crédito horario de cincuenta horas mensuales retribuidas.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones, uno por cada organización sindical u organización empresarial.

La Comisión Paritaria Sectorial aprobará su reglamento de funcionamiento, adaptándolo a las previsiones del presente Convenio y a la normativa en vigor sobre la materia.

Artículo 29. Acción formativa en las empresas.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.5 ap. e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes extremos que las empresas habrán de facilitar, al menos, con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas que las empresas financien con cargo a su crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a la normativa en materia de formación profesional para el empleo que regula tal sistema de financiación y los permisos individuales de formación, resultará de aplicación la citada normativa y concordante sobre la materia.

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la Representación Legal de las personas Trabajadoras, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

4. En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una Comisión Mixta de Formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 30. Movilidad geográfica y sus modalidades.

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan en su aplicación consideraciones funcionales y personales de empresa y persona trabajadora.

Se considera igualmente, la movilidad como un derecho que asiste a la persona trabajadora a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a las referencias del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el cambio de personas trabajadoras de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al mismo Grupo de empresas y se respeten, en todo caso, los derechos que tuviera reconocidos la persona trabajadora.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 Km a contar desde el centro del municipio donde las personas trabajadoras presten sus servicios a la firma del Convenio, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

Artículo 31. Traslados.

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice, sin que medie convocatoria pública previa, por mutuo acuerdo entre el la persona trabajadora y la empresa, con origen en la solicitud voluntaria de la persona trabajadora, expresada formalmente, y aceptada por la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras con cinco días de antelación a la fecha de su materialización.

3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, debiendo la empresa notificar el traslado a la persona trabajadora afectado, y a la representación legal de las personas trabajadoras, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, a efectos de contrastar las necesidades.

Con carácter previo, las empresas pondrán en conocimiento el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el número 4 del presente artículo.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales económicos o de carácter personal que viniera disfrutando la persona trabajadora, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

4. El traslado colectivo, en los términos del artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ir precedido de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de una duración no superior a quince días. Dicho periodo de consultas deberá versar sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para el personal afectado.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria del trabajador/es a la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de las personas trabajadoras, atendiendo al respecto los siguientes criterios:

- 1.º Requerimientos profesionales del puesto.
 - 2.º Cargas y condicionamientos familiares.
 - 3.º Experiencia y menor antigüedad en la empresa.
 - 4.º Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.
 - 5.º La representación legal de las personas trabajadoras tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.
 - 6.º Después de un traslado, la persona trabajadora afectada no puede ser objeto de otro durante un período de ciento ochenta días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o propuesta de la empresa.
 - 7.º Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otra persona trabajadora en un período de noventa días.
5. Las condiciones mínimas de compensación por traslado, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas en el período de consultas o en la negociación en el ámbito de empresa serán las siguientes:
- a) Gastos de locomoción del interesado/a y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
 - b) Gastos de transporte del mobiliario y enseres.

c) Indemnización en metálico como compensación de gastos de cuatro mensualidades ordinarias de sueldo base, y demás conceptos del presente Convenio que se estuvieran percibiendo, excluida, en su caso, la prorrata de los complementos de compensación por primas.

d) Las empresas prestarán ayuda económicamente evaluable a la persona trabajadora en los términos que se concretan en el artículo 48, para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.

e) Período previo de diez días máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona trabajadora y/o la representación legal de las personas trabajadoras puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Desplazamientos.

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos, requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de las personas trabajadoras, con indicación de las causas que lo motivan.

3. En los desplazamientos, la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto en el ámbito de empresa. La persona trabajadora también tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, siempre que ello exija que haya de residir en una población distinta de la de su domicilio habitual, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Sección 1.^a Salarios base y complementos

Artículo 33. Principios Generales.

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

2. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Salarios base y complementos.

1. La estructura retributiva de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el sueldo base de nivel retributivo y los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece:

- Se entiende por Salario o Sueldo Base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.
- Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

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

- Sueldo Base por nivel retributivo (artículo 34).
- Complemento por Experiencia (artículo 35).
- Complementos de Compensación por Primas (general, de excesos, adicional) (artículo 36).
- Complemento de Adaptación Individualizado (artículo 38).
- Plus de Inspección (artículo 39).
- Plus de Residencia (disposición adicional segunda).

Cada uno de estos conceptos salariales, así como la compensación por gastos de trabajo a distancia previstos en el artículo 15 del Convenio, se computarán a los efectos de lo previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales en el ámbito de empresa que, en todo caso, deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los conceptos de Convenio antes mencionados deberán figurar en la estructura retributiva de cada empresa, salvo que la legislación general o la propia regulación del presente Convenio permitan su modificación o variación.

4. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.
5. La remuneración mínima sectorial será la correspondiente al Nivel retributivo 9.

Artículo 35. Complemento por Experiencia.

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos Profesionales II y III, en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.
2. En atención a su grado de cualificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los Niveles retributivos 4, 5, 6, 7 y 8, mientras dure su permanencia en los mismos.
3. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un período de 1 año de presencia de la persona trabajadora en la empresa, abonándose a partir de 1.º de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.
4. El complemento por experiencia fijado en cómputo anual conforme a las Tablas que figuran en anexo III y IV de importes por experiencia, se abonará en 15 mensualidades, multiplicando el importe que corresponda según Tabla por el número de años de pertenencia al nivel retributivo asignado, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.

Sobre la base de la anterior regulación, cada 1.º de enero se generará un nuevo multiplicador, realizándose el abono conforme a la situación de la persona trabajadora el día 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia, modificándose, no obstante, si en el transcurso del año variara dicha situación por cambio de nivel retributivo, con aplicación, en tal caso, de las reglas contenidas en el apartado siguiente.

5. Al pasar a un Nivel retributivo superior de entre los referidos en el n.º 2 anterior se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computará la mitad del multiplicador que se viniera considerando para el complemento de experiencia en el nivel de procedencia, entendiendo la fracción como el número entero inmediato superior, generándose así un nuevo multiplicador por experiencia, computable a efectos del multiplicador máximo de diez años que opera, también, en el nuevo nivel.

Si el acceso a un nivel retributivo superior se produce el día 1 de enero, en primer lugar, se generará el nuevo multiplicador que proceda en dicha fecha por cada nuevo año, y sobre el mismo se aplicará la división por 2 indicada en el párrafo anterior.

6. Las Tablas de importes por experiencia que figuran en anexo III y IV, experimentarán en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la Tabla de salarios base por nivel retributivo.

Artículo 36. Complementos de Compensación por Primas.

1. Compensación general por primas: Con carácter general, se establecen dos mensualidades en concepto de compensación general por primas. Estas mensualidades se integrarán en la retribución anual y estarán formadas por los conceptos de sueldo base de nivel retributivo y complemento por experiencia, así como, en aquellos supuestos en que se viniera percibiendo antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

Estas dos mensualidades se abonarán en los meses de marzo y septiembre, si bien en el ámbito de empresa podrá acordarse su prorrateo con la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Excesos de compensación por primas: En aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio las tuvieran ya establecidas, se consolida para el futuro el número de pagas que exceda de las 2 reguladas con carácter general en el número anterior.

Estas pagas, en concepto de excesos de compensación por primas, están formadas por los conceptos de sueldo base de nivel retributivo y complemento por experiencia, así como, en aquellos supuestos en que se viniera percibiendo antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

En el ámbito de empresa se acordará con la representación legal de las personas trabajadoras el momento de su abono, a través de su prorrateo, o en su concreción en los meses que no haya pagas, como concepto salarial propio definido como excesos de compensación por primas.

3. Compensación adicional por primas: Este complemento salarial se mantiene para las empresas que lo tuvieran establecido a la entrada en vigor del presente convenio, en los términos y con la regulación que estuviera aplicándose en cada caso.

Sobre este complemento se podrán acordar en el ámbito de empresa con la representación legal de las personas trabajadoras, modalidades de integración retributiva diferentes, tales como sistemas de previsión social complementaria, planes de pensiones de empleo, sistemas de retribución variable, por objetivos u otras opciones similares o análogas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en el ámbito de empresa se acordará con la representación legal de las personas trabajadoras el momento de abono de esta compensación, a través de su prorrateo, o su concreción en los meses en que no haya pagas, como concepto salarial propio definido como compensación adicional por primas.

4. La persona trabajadora de nuevo ingreso en la empresa generará, inicialmente, solo las dos pagas generales de compensación por primas que se regulan en el número 1 del presente artículo.

Una vez transcurrido un periodo de carencia de tres años a partir de su ingreso en la empresa, las nuevas personas trabajadoras se harán acreedoras, también, al resto de los conceptos que se regulan en los números anteriores (excesos de compensación por primas y compensación adicional por primas), con el alcance y en la medida en que, en su caso, existieran en tal momento en la empresa, y con arreglo a la siguiente escala progresiva para su percepción: 50 % del importe de dichos conceptos en el transcurso del año siguiente al cumplimiento del citado periodo de carencia, y el 100 % de los mismos en el transcurso del siguiente año, y sucesivos.

5. La persona trabajadora en activo en la empresa de 1 de enero a 31 de diciembre percibirá la totalidad de los conceptos salariales regulados en el presente artículo. Los que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán los citados conceptos salariales en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate. Igualmente, se aplicará la regla proporcional a la persona trabajadora que cumpla, en el transcurso del año, el período de carencia a que se hace referencia en el punto 4 anterior por el resto de año que permanezca en la empresa.

6. Por el concepto regulado en este artículo, los corredores de reaseguros abonarán una paga completa cuando su montante de corretaje neto no exceda de 72.121 euros, una mensualidad y media cuando exceda de 72.121 euros y no supere los 901.518 euros y dos mensualidades completas cuando exceda de 901.518 euros.

7. En el ámbito de empresa podrán acordarse otros sistemas sustitutivos o alternativos a los regulados en el presente artículo sobre compensación por primas.

Los acuerdos ya alcanzados o que se alcancen en esta materia a través de convenios o pactos de empresa no se verán en modo alguno afectados por la regulación que el presente Convenio Colectivo contiene sobre compensación por primas, siempre que el conjunto de las condiciones de trabajo aplicadas en la empresa cualquiera que fuera su naturaleza, en su valoración global y cómputo anual, sean iguales o más favorables que el conjunto de condiciones reguladas en el Convenio Sectorial, valoradas también globalmente, en el momento de la conclusión de los citados acuerdos.

Artículo 37. Pagas extraordinarias.

1. La Tabla de salarios base comprende doce pagas ordinarias y tres extraordinarias de junio, octubre y Navidad, es decir, en un cómputo anual de quince mensualidades, independientemente de los complementos de compensación por primas (artículo 36).

2. La persona trabajadora presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas tres mensualidades extraordinarias.

La persona trabajadora que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

3. En el ámbito de empresa podrá acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 38. Complemento de Adaptación Individualizado.

1. El Complemento de Adaptación Individualizado configurado como un complemento retributivo de carácter personal, resultante de la integración en el mismo de conceptos procedentes de la anterior estructura retributiva ya derogada a 31 de diciembre de 1996 para las personas trabajadoras en plantilla en tal fecha, se abonará junto con las 15 mensualidades de la tabla salarial.

2. El Complemento de Adaptación Individualizado, evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

Artículo 39. Plus de Inspección.

Disfrutará del mismo, en atención al trabajo realizado la persona trabajadora de Inspección en tareas de producción, organización o inspección técnica administrativa que habitualmente realiza fuera de la oficina de la empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este plus para la persona trabajadora de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual; y para quien que realice su función en el lugar de residencia habitual, se concreta en los siguientes términos:

Para el año 2025 el importe de este plus figura cuantificado en el anexo III del presente Convenio.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, el importe del plus se determinará conforme a las previsiones del artículo 42 y siguientes.

El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro excepto dietas y gastos de locomoción, aunque si el total de las remuneraciones complementarias y mejoras no alcanza anualmente la cuantía que suponga el plus en cada modalidad, las Entidades deberán complementar hasta el límite del plus, según la modalidad que corresponda.

Artículo 40. Retribución flexible.

La empresa, previa información y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, podrá proponer para el conjunto de la plantilla la posibilidad de poder sustituir, mediante acuerdo reversible con la persona trabajadora interesada, parte de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario del presente Convenio que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que la empresa pueda ofrecer a determinados colectivos en función de sus características profesionales, o de la naturaleza del producto.

Los conceptos en cada caso resultantes figurarán en nómina como retribución en especie, con identificación de los conceptos a que respondan.

Sección 2.^a Salarios y otras condiciones económicas para los sucesivos años de vigencia del convenio

Artículo 41. Condiciones económicas para el año 2025.

Con carácter excepcional para 2025, se establece un incremento salarial del 3,5 % sobre la tabla salarial definitiva de sueldos base y complemento por experiencia del año 2024.

Dicho incremento salarial se aplicará también sobre los complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado y compensación de gastos por trabajo a distancia.

Las condiciones económicas contenidas en el anexo III producirán sus efectos desde el 1 de enero de 2025.

Artículo 42. Condiciones económicas para el año 2026.

1. Para el año 2026, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), –según los datos que publique el Instituto Nacional de Estadística en el mes de marzo–, de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0 %, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme con los siguientes criterios y escalas:

- Si el PIB es superior a 0 % y resulta igual o inferior al 1,5 %, el incremento salarial base será del 1,20 %.
- Si el PIB es igual o superior al 1,6 % e igual o inferior al 2 %, el incremento salarial base será del 1,75 %.
- Si el PIB es igual o superior al 2,1 % e igual o inferior al 2,5 %, el incremento salarial base será del 1,90 %.
- Si el PIB es igual o superior al 2,6 % e igual o inferior al 3 %, el incremento salarial base será del 2 %.
- Si el PIB es igual o superior al 3,1 % e igual o inferior al 3,5 %, el incremento salarial base será del 2,25 %.
- Si el PIB es igual o superior al 3,6 % e igual o inferior al 4 %, el incremento salarial base será del 2,60 %.
- Si el PIB es igual o superior al 4,1 % e igual o inferior al 5 %, el incremento salarial base será del 3 %.
- Si el PIB es igual o superior al 5,1 %, el incremento salarial base será del 3,25 %.

Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2026 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme con los siguientes criterios y escalas:

- Si el IPC es 0 % o negativo, el corrector del incremento salarial será del 80 %.
- Si el IPC es positivo e inferior al 1 %, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.
- Si el IPC es igual o superior al 1 % e inferior al 1,5 %, el corrector del incremento salarial será del 110 %.
- Si el IPC es igual o superior al 1,5 % e inferior al 2 %, el corrector del incremento salarial será del 120 %.
- Si el IPC es igual o superior al 2 % e inferior al 2,5 %, el corrector del incremento salarial será del 130 %.
- Si el IPC es igual o superior al 2,5 % e inferior al 3 %, el corrector del incremento salarial será del 140 %.
- Si el IPC es igual o superior al 3 %, el corrector del incremento será del 150 %.

2. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026.

3. En el ámbito de la empresa, se podrá negociar con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras suprimir el incremento salarial inicial a cuenta (0,8 %) del incremento definitivo o establecer un importe concreto o distinto. A falta de acuerdo, el incremento a cuenta será del 0,8 %, con efectos de 1 de enero de 2026 sobre las tablas salariales definitivas 2025.

4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2026, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, que eventualmente se hubiera anticipado, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0 % que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8 %, el exceso de incremento salarial eventualmente anticipado se deducirá del incremento salarial del ejercicio siguiente.

5. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el Convenio (compensación diaria por teletrabajo, en su caso).

6. Para verificar el cumplimiento de la retribución total mínima anual establecida en el presente Convenio para los Niveles salariales 7 y 8, se considerarán, en cómputo anual, todas las percepciones salariales devengadas y percibidas por la persona trabajadora, cualquiera que sea su denominación, tanto las previstas en la estructura retributiva de este Convenio como, en su caso, las reconocidas en el ámbito de la empresa. Quedan excluidos, en todo caso, los conceptos extrasalariales. Igualmente, quedan excluidos los atrasos devengados del ejercicio anterior.

7. Retribución global mínima para los Niveles salariales 7 y 8 para el año 2026.

El Nivel salarial 9 queda suprimido con fecha de efectos 1 de enero de 2026, pasando las personas trabajadoras encuadradas en dicho nivel salarial y de forma automática al Nivel 8.

Para el año 2026 se establece una retribución global mínima para el Nivel salarial 7 de 20.000 euros anuales y para el nivel salarial 8 de 18.000 euros:

– Si de conformidad con lo establecido en este artículo, una vez aplicado a las personas trabajadoras del Nivel 7 el incremento salarial para el año 2026, y su retribución total y por todos los conceptos salariales que le sean de aplicación no supera la cuantía de 20.000 euros (Retribución global mínima Nivel 7 año 2026), la diferencia resultante será abonada por la empresa como un complemento salarial aplicable al año 2026.

– Si de conformidad con lo establecido en este artículo, una vez aplicado a las personas trabajadoras del Nivel 8 el incremento salarial para el año 2026, y su retribución total y por todos los conceptos salariales que le sean de aplicación no supera la cuantía de 18.000 euros (Retribución global mínima Nivel 8 año 2026), la diferencia resultante será abonada por la empresa como un complemento salarial aplicable al año 2026.

Las personas trabajadoras de los Niveles 7 y 8 que en aplicación de lo estipulado en este apartado tengan derecho a una cuantía salarial complementaria, para dar cumplimiento a la retribución global mínima para el año 2026, percibirán dicha cuantía de la forma y manera en la que cada empresa abone el salario a su plantilla, una vez que se determine el incremento salarial aplicable por la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Artículo 43. Condiciones económicas para el año 2027.

1. Para el año 2027, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), –según los datos que publique el Instituto Nacional de Estadística en el mes de marzo–, de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0 %, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Si el PIB es superior a 0 % y resulta igual o inferior al 1,5 %, el incremento salarial base será del 1,20 %.
- Si el PIB es igual o superior al 1,6 % e igual o inferior al 2 %, el incremento salarial base será del 1,75 %.
- Si el PIB es igual o superior al 2,1 % e igual o inferior al 2,5 %, el incremento salarial base será del 1,90 %.
- Si el PIB es igual o superior al 2,6 % e igual o inferior al 3 %, el incremento salarial base será del 2 %.
- Si el PIB es igual o superior al 3,1 % e igual o inferior al 3,5 %, el incremento salarial base será del 2,25 %.
- Si el PIB es igual o superior al 3,6 % e igual o inferior al 4 %, el incremento salarial base será del 2,60 %.

- Si el PIB es igual o superior al 4,1 % e igual o inferior al 5 %, el incremento salarial base será del 3 %.
- Si el PIB es igual o superior al 5,1 %, el incremento salarial base será del 3,25 %.

Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2027 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Si el IPC es 0 % o negativo, el corrector del incremento salarial será del 80 %.
- Si el IPC es positivo e inferior al 1 %, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.
- Si el IPC es igual o superior al 1 % e inferior al 1,5 %, el corrector del incremento salarial será del 110 %.
- Si el IPC es igual o superior al 1,5 % e inferior al 2 %, el corrector del incremento salarial será del 120 %.
- Si el IPC es igual o superior al 2 % e inferior al 2,5 %, el corrector del incremento salarial será del 130 %.
- Si el IPC es igual o superior al 2,5 % e inferior al 3 %, el corrector del incremento salarial será del 140 %.
- Si el IPC es igual o superior al 3 %, el corrector del incremento será del 150 %.

2. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2027.

3. En el ámbito de la empresa, se podrá negociar con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras suprimir el incremento salarial inicial a cuenta (0,8 %) del incremento definitivo o establecer un importe concreto o distinto. A falta de acuerdo, el incremento a cuenta será del 0,8 %, con efectos de 1 de enero de 2027 sobre las tablas salariales definitivas 2026.

4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2027, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, que eventualmente se hubiera anticipado, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0 % que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8 %, el anticipo de incremento del 0,8 % el exceso del incremento salarial eventualmente anticipado se deducirá del incremento salarial del ejercicio siguiente.

5. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el Convenio (compensación diaria por teletrabajo, en su caso).

6. Para verificar el cumplimiento de la retribución total mínima anual establecida en el presente Convenio para los Niveles salariales 7 y 8, se considerarán, en cómputo anual, todas las percepciones salariales devengadas y percibidas por la persona trabajadora, cualquiera que sea su denominación, tanto las previstas en la estructura retributiva de este Convenio como, en su caso, las reconocidas en el ámbito de la empresa. Quedan excluidos, en todo caso, los conceptos extrasalariales. Igualmente, quedan excluidos los atrasos devengados del ejercicio anterior.

7. Retribución global mínima para los Niveles salariales 7 y 8 para el año 2027.

La Retribución global mínima de los Niveles salariales 7 y 8 para el año 2027 será aprobada por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio aplicando el porcentaje de incremento salarial a la Retribución global mínima del año 2026.

Por tanto:

– Si de conformidad con lo establecido en este artículo, una vez aplicado a las personas trabajadoras del Nivel 7 el incremento salarial para el año 2027, y su retribución total y por todos los conceptos salariales que le sean de aplicación no supera la cuantía de la Retribución global mínima nivel 7 año 2027, la diferencia resultante será abonada por la empresa como un complemento salarial aplicable al año 2027.

– Si de conformidad con lo establecido en este artículo, una vez aplicado a las personas trabajadoras del Nivel 8 el incremento salarial para el año 2026, y su retribución total y por todos los conceptos salariales que le sean de aplicación no supera la cuantía de la Retribución global mínima Nivel 8 año 2027, la diferencia resultante será abonada por la empresa como un complemento salarial aplicable al año 2027.

Las personas trabajadoras de los Niveles 7 y 8 que en aplicación de lo estipulado en este apartado tengan derecho a una cuantía salarial complementaria, para dar cumplimiento a la retribución global mínima para el año 2027, percibirán dicha cuantía de la forma y manera en la que cada empresa abone el salario a su plantilla, una vez que se determine el incremento salarial aplicable por la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Artículo 44. Condiciones económicas para el año 2028.

1. Para el año 2028, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), –según los datos que publique el Instituto Nacional de Estadística en el mes de marzo–, de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0 %, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

– Si el PIB es superior a 0 % y resulta igual o inferior al 1,5 %, el incremento salarial base será del 1,20 %.

– Si el PIB es igual o superior al 1,6 % e igual o inferior al 2 %, el incremento salarial base será del 1,75 %.

- Si el PIB es igual o superior al 2,1 % e igual o inferior al 2,5 %, el incremento salarial base será del 1,90 %.
- Si el PIB es igual o superior al 2,6 % e igual o inferior al 3 %, el incremento salarial base será del 2 %.
- Si el PIB es igual o superior al 3,1 % e igual o inferior al 3,5 %, el incremento salarial base será del 2,25 %.
- Si el PIB es igual o superior al 3,6 % e igual o inferior al 4 %, el incremento salarial base será del 2,60 %.
- Si el PIB es igual o superior al 4,1 % e igual o inferior al 5 %, el incremento salarial base será del 3 %.
- Si el PIB es igual o superior al 5,1 %, el incremento salarial base será del 3,25 %.

Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2028 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Si el IPC es 0 % o negativo, el corrector del incremento salarial será del 80 %.
- Si el IPC es positivo e inferior al 1 %, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.
- Si el IPC es igual o superior al 1 % e inferior al 1,5 %, el corrector del incremento salarial será del 110 %.
- Si el IPC es igual o superior al 1,5 % e inferior al 2 %, el corrector del incremento salarial será del 120 %.
- Si el IPC es igual o superior al 2 % e inferior al 2,5 %, el corrector del incremento salarial será del 130 %.
- Si el IPC es igual o superior al 2,5 % e inferior al 3 %, el corrector del incremento salarial será del 140 %.
- Si el IPC es igual o superior al 3 %, el corrector del incremento será del 150 %.

2. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2028.

3. En el ámbito de la empresa, se podrá negociar con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras suprimir el incremento salarial inicial a cuenta del incremento definitivo o establecer un importe concreto o distinto. A falta de acuerdo, el incremento a cuenta será del 0,8 %, con efectos de 1 de enero de 2028 sobre las tablas salariales definitivas 2027.

4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2028, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, que eventualmente se hubiera anticipado procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0 % que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8 %, el anticipo de incremento del 0,8 % el exceso del incremento salarial eventualmente aplicado se deducirá del incremento salarial del ejercicio siguiente.

5. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el Convenio (compensación diaria por teletrabajo, en su caso).

6. Para verificar el cumplimiento de la retribución total mínima anual establecida en el presente Convenio para los Niveles salariales 7 y 8, se considerarán, en cómputo anual, todas las percepciones salariales devengadas y percibidas por la persona trabajadora, cualquiera que sea su denominación, tanto las previstas en la estructura retributiva de este Convenio como, en su caso, las reconocidas en el ámbito de la empresa. Quedan excluidos, en todo caso, los conceptos extrasalariales. Igualmente, quedan excluidos los atrasos devengados del ejercicio anterior.

7. Retribución global mínima para los Niveles salariales 7 y 8 para el año 2028.

La Retribución global mínima de los Niveles salariales 7 y 8 para el año 2028 será aprobada por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio aplicando el porcentaje de incremento salarial a la Retribución global mínima del año 2027.

Por tanto:

– Si de conformidad con lo establecido en este artículo, una vez aplicado a las personas trabajadoras del Nivel 7 el incremento salarial para el año 2028, y su retribución total y por todos los conceptos salariales que le sean de aplicación no supera la cuantía de la Retribución global mínima Nivel 7 año 2028, la diferencia resultante será abonada por la empresa como un complemento salarial aplicable al año 2028.

– Si de conformidad con lo establecido en este artículo, una vez aplicado a las personas trabajadoras del Nivel 8 el incremento salarial para el año 2028, y su retribución total y por todos los conceptos salariales que le sean de aplicación no supera la cuantía de la Retribución global mínima Nivel 8 año 2028, la diferencia resultante será abonada por la empresa como un complemento salarial aplicable al año 2028.

Las personas trabajadoras de los Niveles 7 y 8 que en aplicación de lo estipulado en este apartado tengan derecho a una cuantía salarial complementaria, para dar cumplimiento a la retribución global mínima para el año 2028, percibirán dicha cuantía de la forma y manera en la que cada empresa abone el salario a su plantilla, una vez que se determine el incremento salarial aplicable por la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Sección 3.ª Dietas, suplidos y otros conceptos

Artículo 45. Dietas y Gastos de Locomoción.

Las dietas y gastos de locomoción mínimos se establecen de la forma siguiente:

1. Para el año 2025 la cuantía de la dieta por pernoctación fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior al importe que figura en el anexo III del Convenio para dicho concepto.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta no será inferior al importe que figura en el anexo III, para dicho concepto y año.

Será incompatible la percepción de la dieta por pernoctación fuera del lugar de residencia habitual y la dieta que se perciba cuando no se pernocte fuera de la residencia habitual, con el percibo de la compensación por comida por jornada partida regulada en el artículo 46 del Convenio.

2. Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán los importes que correspondan a la Dieta Completa y a la Media, que serán dados a conocer a través de la Comisión Mixta Paritaria, aplicando a tal efecto los criterios que vienen siendo habituales para la determinación de los importes correspondientes a dichos conceptos, en función de la evolución del índice de precios de hoteles, restaurantes, bares y cafeterías.

3. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la empresa, en vehículo propiedad de la persona trabajadora, el coste mínimo del viaje sobre la ruta previamente aprobada por la empresa, será para el año 2025 el que figure en el anexo III del Convenio para dicho concepto.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán el importe del precio del Km. que será dado a conocer por la Comisión Mixta, aplicando a tal efecto los criterios acordados para la determinación de los importes correspondientes a dicho concepto en función de la evolución del precio de los carburantes.

Las empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de las Oficinas de la empresa, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la empresa.

Artículo 46. Compensación por comida por jornada partida.

La compensación por comida regulada en el artículo 53 del Convenio por jornada partida, equivaldrá como mínimo a los importes que a continuación se indican para los años de vigencia del Convenio: Año 2025: 11,30 euros, en 2026: 12,10 euros; y en 2027 y 2028: 13,00 euros.

Artículo 47. Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

Salvo que la empresa tenga establecido o establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el artículo 26 del Convenio en su n.º 5.d), para que la persona trabajadora consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes, la persona trabajadora trasladada percibirá una ayuda de vivienda por el importe bruto mensual que figura en el anexo III para el año 2025 durante el primer año de traslado.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe bruto mensual de la ayuda vivienda será el que figura en el anexo III para el año 2025 durante el primer año de traslado.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio la ayuda económica se determinará conforme a las previsiones de los artículos 42 y siguientes.

Artículo 48. Uniformes y prendas de trabajo.

En función de las tareas a desarrollar, o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo y/o protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 2 al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad, de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos en el ámbito de empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

Artículo 49 Anticipos.

El personal afectado por el presente Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de la persona trabajadora, o enfermedad/accidente grave de la persona trabajadora o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), o en caso de ser víctima de violencia de género (hasta 5 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de las personas trabajadoras o sus hijos e hijas (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

En el ámbito de empresa se podrán ampliar las causas de los anticipos, sus importes, así como la reducción del tiempo mínimo de permanencia en la empresa para poder generar el derecho a su concesión.

También en dicho ámbito, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20 % del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.

Sección 4.^a Supuestos especiales

Artículo 50. Supuestos de inaplicación del Convenio.

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

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

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

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

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que resulte de aplicación.

Sección 5.ª

Artículo 51. Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el artículo 7 del presente Convenio sobre articulación de la negociación colectiva, las condiciones económicas reguladas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, tienen el carácter de mínimos, con la salvedad de la prioridad aplicativa que, en todo caso, corresponde a los convenios de empresa en los términos previstos en el artículo 84.2.a) del Estatuto de los Trabajadores respecto al abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 52. Jornada Laboral y su distribución.

1. La jornada máxima de trabajo será de 1.692 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
2. Deberán respetarse las jornadas inferiores existentes en el ámbito de empresa en aquellos supuestos en que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, existiera una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento que estableciera un cómputo anual inferior al fijado en el número 1.
3. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado período de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración.
4. La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.
5. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año. Para adaptaciones horarias diferentes habrán de seguirse las previsiones de negociación a que se refiere el número 8 del presente artículo.

6. El número de horas en cómputo anual fijado en el número 1 podrá ser exigido por las empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos, días adicionales de vacaciones establecidos en el Convenio para las personas trabajadoras de 60 o más años o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

7. Con carácter general, el horario de trabajo será en jornada partida, regulada conforme a las pautas y criterios establecidos en el presente artículo.

No obstante, se mantendrá la jornada continua en aquellas empresas que la vienen realizando.

El paso de una distribución horaria a otra se hará mediante acuerdo con la Representación Legal de las personas trabajadoras siguiendo las pautas y criterios establecidos en el presente Convenio.

8. En el ámbito de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio y conforme a los criterios y pautas del presente convenio.

9. Se regulará en el ámbito de cada empresa, como tiempo efectivo de trabajo, las interrupciones o pausas que, conforme a las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales, realicen las personas trabajadoras cuyas tareas consistan íntegramente en prestar servicios de atención telefónica con utilización de pantallas de visualización de datos.

9.A Jornada partida.

La distribución horaria de la jornada partida se realizará conforme a las siguientes pautas y criterios:

a) Las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 17'30 horas, respectivamente, con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta sesenta minutos.

b) El tiempo de comida podrá ser inferior a una hora, si se pacta en el ámbito de la empresa, pero no podrá ser superior a dos.

c) Siempre que el tiempo para comida se encuentre dentro de estos márgenes, se tendrá derecho a una compensación por comida en los términos fijados en el artículo 47 del presente Convenio, por día trabajado en jornada partida, procediendo su entrega salvo que la empresa esté facilitando a su cargo servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo o sus cercanías inmediatas, o salvo que se hubieran pactado otras compensaciones equivalentes que, por su razón de ser o naturaleza, se hubieran originado para compensar este concepto por jornada partida.

La empresa podrá sustituir las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor que pudieran concurrir por entrega dineraria del importe señalado anteriormente.

d) Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la empresa, se tenderá a establecer la jornada continuada de 8 a 15 horas para el período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre), así como la libranza de todos los sábados del año.

e) Se establece, con carácter general, la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año.

Se exceptúan, en todo caso, los «Supuestos especiales», que se regulan en el artículo 54 del presente Convenio, así como las «Peculiaridades de las M.C.S.S.» reguladas en el artículo 56 del mismo.

9.B Jornada continuada.

La distribución horaria de la jornada continuada, se realizará conforme a las siguientes pautas o criterios:

a) Todos los meses del año, excepto mayo a octubre, de 8 a 15 horas, de lunes a sábado, ambos inclusive. Meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes ambos inclusive.

b) A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada, en cada empresa se adaptará dicho horario pudiendo incrementar, en su caso, el número de sábados en que se libra.

10. Respetando las previsiones normativas en cuanto a la elaboración del calendario laboral, deberá figurar un ejemplar del mismo en cada Centro de trabajo.

11. La jornada en cómputo anual fijada en los números 1 y 3 del presente artículo no podrá verse alterada, ni en más ni en menos, como consecuencia de la distribución horaria de la jornada, del calendario de festivos, o de la distribución del período de vacaciones.

12. Como política de protección de la maternidad, la mujer gestante que así lo solicite, tendrá derecho a una reducción retribuida del 25 % de su jornada de trabajo a partir de la semana 30 de gestación.

13. En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, la persona trabajadora, durante un plazo máximo de seis meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada general anterior, si todavía existiera en la empresa. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de seis meses si concurrieran en la persona trabajadora necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requirieran.

14. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio general se adaptarán también proporcionalmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del Convenio.

14.1 Con independencia de la regulación contenida en el presente artículo y de las previsiones del artículo 53 sobre supuestos especiales, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.

La interlocución ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados/as de personal.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje de la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación del Convenio, que se desarrollará en un plazo máximo de siete días.

14.2 En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta ciento cincuenta horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de cuatro meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

Artículo 53. Supuestos especiales.

A través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la Representación Legal de las personas trabajadoras, en aquellas empresas y actividades del sector tales como: empresas o ramos de asistencia en viaje, decesos, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, vigilancia-seguridad, centros de atención telefónica, autorización de prestaciones sanitarias, y otros servicios análogos que por exigir especial atención, derivada de la naturaleza de la función, de la necesaria atención a canales de distribución y red comercial, o de la ubicación de la prestación del servicio, deben trabajar con distribuciones horarias especiales, se podrán establecer distribuciones de jornada diferentes de las establecidas con carácter general, o en turnos de hasta veinticuatro horas, respetando en todo caso las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral y en el presente Convenio sobre jornadas especiales de trabajo, turnos, trabajo en festivos y nocturno.

Artículo 54. Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos.

1. El trabajo a turnos, en festivos y el trabajo nocturno se organizará tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el presente Convenio, y salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

2. En procesos de trabajo continuo de veinticuatro horas, las personas trabajadoras deberán estar adscritas a un turno. Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciéndose la permanencia de cada persona trabajadora, de manera estable, en un turno determinado.

Se ofertarán las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de día a las personas trabajadoras en turno de noche, que tendrán preferencia, según la antigüedad en el turno de noche, para ocuparlas. No obstante, dentro de este turno, gozará de mejor preferencia las personas trabajadoras mayores de sesenta años, en función progresiva de su edad. Si por este cauce la vacante no se cubriera, la persona trabajadora de turno de tarde tendrá dicha prioridad con los mismos criterios.

La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a las personas trabajadoras que los realicen, los cuales deberán tener conocimiento de los mismos con ciento veinte días, como mínimo, de antelación, debiéndose tender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del período de vigencia del Convenio.

3. Plus de turnicidad rotativa.

Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotativos, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un Plus por turnicidad rotativa, correspondiente al mes en que la misma se haya producido, consistente como mínimo en el 20 % del sueldo base mensual para las personas trabajadoras que esté sujeto a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

4. Trabajo nocturno.

Se considera que es trabajo nocturno el regulado como tal en la legislación laboral vigente y, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán la retribución específica que se determine a través de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, sin que la misma pueda ser inferior a un incremento del 15 % calculado sobre el sueldo base mensual, o del 40 % cuando se trate de los turnos de las noches especiales del 24 y 31 de Diciembre, con la salvedad, todo ello, de la prioridad aplicativa que corresponde a los convenios de empresa conforme a las previsiones que se regulan en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Trabajo en festivos.

Salvo que la persona trabajadora hubiera sido contratada especialmente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, se compensará adicionalmente el trabajo desempeñado en los días festivos abonando a la persona trabajadora el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas, como mínimo, en un 75 %, salvo descanso compensatorio.

6. En el supuesto en que se generaran al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, se percibirá aquel al que corresponda un mayor porcentaje o importe económico.
7. Procederá el abono en vacaciones de los pluses de turnicidad y nocturnidad siempre que se trate de personas trabajadoras adscritas a los mismos y que vinieran percibiéndolos de forma habitual.
8. Con el objetivo de evitar la duplicidad de pagos que pudieran existir por los mismos conceptos, las anteriores compensaciones por turnicidad rotativa, trabajo nocturno, en festivos y en festivos especiales, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras, cualquiera que sea su denominación, que sobre dichos mínimos vinieran en la actualidad abonando las empresas atendiendo a que el trabajo sea nocturno, rotativo o en festivos.

Artículo 55. Peculiaridades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

1. En aquellos Centros Sanitarios de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en los que excepcionalmente se mantenía un cómputo anual superior al fijado en el presente Convenio para todo el Sector, se adaptará al del resto del personal del Sector mediante fórmulas acordadas con la representación de las personas trabajadoras, siempre que quede garantizada la cobertura de los servicios de los diversos turnos de trabajo.

Esta medida conllevará la adaptación proporcional de las retribuciones a la jornada efectivamente desarrollada.

2. Dadas las especiales características que concurren en los Centros Asistenciales de las M.C.S.S., cuyo funcionamiento viene exigido por las necesidades de atención al colectivo asegurado, la persona trabajadora adscrita a dichos centros, podrá desarrollar sus funciones dentro del período comprendido entre las 8 y las 22 horas, respetando los límites de jornada diaria y teniendo en cuenta las situaciones actuales de jornada legal que viene desarrollando.

Las jornadas que puedan pactarse con la entrada en vigor del presente Convenio se ajustarán a lo dispuesto en el mismo.

En ningún caso la jornada anual podrá ser superior a la máxima establecida con carácter general en el presente Convenio.

Si en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio existiere la persona trabajadora no titulado con horario partido, cuya jornada fuese realizada bajo la modalidad de más de dos fraccionamientos, ésta sería reducida a dos, mediante la correspondiente reducción salarial u otras fórmulas acordadas entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa, con la salvedad, todo ello, de la prioridad aplicativa que corresponde a los convenios de empresa conforme a las previsiones que se regulan en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos concretos de aquellos Centros Asistenciales cuya actividad necesariamente debe ser desarrollada durante las veinticuatro horas del día, previo acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación legal de las personas trabajadoras, se establecerá el sistema de trabajo a turnos fijos o rotatorios, favoreciendo, en lo posible, la permanencia de la persona trabajadora de manera estable en un turno determinado.

3. En las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que dispongan de Centros hospitalarios cuya actividad se desarrolla en turnos de mañana, tarde y noche, sin perjuicio de las situaciones actuales y, previo acuerdo entre la Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, dichos turnos podrán ser de carácter fijo o rotatorio, favoreciendo, en lo posible, la permanencia de manera estable en un turno determinado.

La persona trabajadora que realice turnos fijos de noche, tendrá el derecho preferente, según la antigüedad en el turno de noche, a ocupar las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se produzcan en turnos del día, siempre que las necesidades organizativas del Centro lo permitan y los solicitantes posean las aptitudes adecuadas para el puesto vacante, todo ello sin menoscabo de lo dispuesto en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Dirección de la Mutua, atendiendo en cada caso las necesidades organizativas de los respectivos Centros Hospitalarios, realizará, si procede, un reparto equitativo del calendario rotatorio de domingos y festivos con respecto a las personas trabajadoras de turnos fijos, previo comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes podrán formular las alegaciones que estimen convenientes.

Las guardias que no requieran la presencia física de las personas trabajadoras, aunque sí de su disponibilidad ante una emergencia (guardias localizadas), serán compensadas mediante acuerdo a nivel de Mutua.

5. Para las personas trabajadoras sanitarias adscrito a los Centros Asistenciales y Hospitalarios, los días de libranza que, en su caso, pudieran derivarse de la previsión contenida en el artículo 47 n.º 5 del Convenio, serán acumulables a las vacaciones y sujetos al mismo régimen, salvo acuerdo o pacto en contrario entre las partes.

Artículo 56. Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siendo necesario que la empresa las autorice de forma previa y expresa para que tengan tal consideración.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria sea superior al valor de la hora ordinaria, cuando se opte por la retribución de la misma.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor, aquellas exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

5. Trabajo nocturno.–En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo.

6. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada y de la información recibida, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

7. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

Artículo 57. Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras afectadas por el Convenio general, presentes en 1 de enero de cada año, disfrutarán dentro del mismo de veinticinco días laborables en concepto de vacaciones anuales.

Además, las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de vacaciones adicional al número previsto en el párrafo anterior.

No obstante, se podrá compensar y absorber este día adicional de vacaciones si en las empresas, ya sea por decisión empresarial o por acuerdo en los distintos ámbitos negociadores con la representación legal de las personas trabajadoras, existieran mejores condiciones a lo previsto en este apartado, incluyendo para dicho cómputo de mejora los días de vacaciones adicionales, días no laborables, días de libranza, libre disposición o de similar naturaleza.

2. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de las personas trabajadoras y previo acuerdo con la empresa.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo establecido en el artículo 53 o la inferior que se viniera realizando.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, preferentemente entre 15 de junio y 15 de septiembre, ambos inclusive.

En la distribución de las vacaciones se procurará que, como mínimo, once días laborables consecutivos se disfruten dentro del denominado período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre).

La empresa podrá designar durante el período de vacaciones generales de las personas trabajadoras un turno de aproximadamente el 25 % de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados Órganos de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con las personas trabajadoras capacitadas prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designadas por la empresa, siguiendo el sistema de rotación entre las personas trabajadoras que posean dicha capacidad.

La persona trabajadora que permanezca de turno podrá disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

5. En el ámbito de empresa se podrá convenir un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

6. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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, se estará a lo dispuesto en el número 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La persona trabajadora contratada con posterioridad a 1 de enero y/o el que cese antes de 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

8. La persona trabajadora que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años, 2 días laborables; 63, 64, y 65 o más años de edad, 4 días laborables.

Los días adicionales de vacaciones para los trabajadores de 60 o más años serán retribuidos y no recuperables. No obstante, si la persona trabajadora permaneciera en la empresa, una vez alcanzada la edad de jubilación ordinaria que le corresponda para el acceso a la jubilación ordinaria, perderá el derecho a los días de vacaciones adicionales a los que pudiera tener derecho a disfrutar conforme con lo dispuesto en el párrafo primero.

9. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número 7 anterior.

Artículo 58. Permisos.

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

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora, quince días naturales. Si el hecho causante fuese festivo o no laborable el permiso empezará a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante.

b) Cinco días laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del sexto día, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.

Con objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, dos días de los cinco días laborables del permiso para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización contemplados en el párrafo anterior, podrá disfrutarse por horas mientras dure el hecho causante.

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

Este permiso será también ampliable como máximo a un mes sin sueldo. La empresa podrá autorizar a la persona trabajadora a que fraccione, durante tres meses y en tres periodos de tiempo, el permiso no retribuido de un mes previsto desde que se produzca el hecho causante.

d) Las personas trabajadoras que tengan hijos con una discapacidad igual o superior al 33 % oficialmente reconocida, contarán dentro del año natural con un permiso remunerado para asistir a tres reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que estén inscrito sus hijos, con un máximo anual de diez horas de en cómputo total.

Para el supuesto de que los dos progenitores trabajen en la misma empresa, se podrán distribuir entre ellos su asistencia a las tres reuniones citadas en el párrafo anterior, con un máximo anual de diez horas, sin perjuicio de la regulación específica que pueda existir en el ámbito de cada empresa sobre esta materia.

e) 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.

Se entenderá también como familiares o personas convivientes de la persona trabajadora, el cónyuge, pareja de hecho, o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que le sean retribuidas las horas de ausencia, hasta un equivalente a cuatro días al año, por las causas previstas siempre que la circunstancia que motive el disfrute del presente permiso sea imprevisible e inesperada y resulte acreditada por la persona trabajadora a petición de la empresa, sin que pueda prolongarse su disfrute más allá del tiempo imprescindible para atender la referida urgencia.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de cuarenta y ocho horas.

j) Por el tiempo indispensable para acudir, la persona trabajadora, a los cursos o técnicas de preparación al parto de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3. f) del Estatuto de los trabajadores.

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

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

l) 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.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el n.º 1 anterior, se entenderán referidos, a días laborables, excepto las referencias expresas que en el mismo se hacen a días naturales.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos. No obstante, en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse mientras permanezca el hecho causante que origina el permiso.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, podrá sustituirlo por un permiso retribuido de al menos quince días laborables con la misma finalidad, para el supuesto de un solo hijo/a, y de catorce días laborables por cada hijo/a, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Si ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejercen este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de partos prematuros o en aquellos en los que por cualquier causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Para los casos de progenitor, adoptante o acogedor en los casos de hospitalización y tratamiento continuado de un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera la necesidad de su cuidado directo, en los términos del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en tal precepto en cuanto al ejercicio del derecho que en el mismo se regula, y su alcance.

5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. Las personas trabajadoras que se encuentren en tratamiento oncológico tendrán derecho a una reducción retribuida de hasta un 25 % de su jornada laboral mientras dure el tratamiento.

7. La persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de veinticuatro horas al año, preavisando a la empresa con una antelación de al menos cuarenta y ocho horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

No obstante, la persona trabajadora podrá utilizar hasta dieciséis horas al año de las veinticuatro horas contempladas en el párrafo anterior, para asistir a consultas médicas propias, ya sea ante un facultativo médico de centro médico de sanidad pública o privada. La disposición de estas horas por la persona para tal finalidad y con un límite de dieciséis horas anuales será retribuida y no recuperable. La necesidad médica ha de acreditarse. En todo caso, la persona trabajadora deberá acudir a la consulta médica en el horario que menos perjuicio pudiera causar a la empresa.

El citado carácter retribuido y no recuperable de las mencionadas dieciséis horas no resultará de aplicación en aquellas empresas que vengán concediendo ya a su plantilla 16 o más horas vacantes de libre disposición u otras figuras análogas que tengan la misma naturaleza jurídica a las aquí desarrolladas, sin perjuicio de la regulación específica que pudiera tener cada empresa en esta materia.

Quedarán excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior, y por tanto no tendrán carácter retribuido y no recuperables, los tratamientos de rehabilitación, terapia psicológica, odontología y cirugía de carácter estético, así como cualquier otro tratamiento o asistencia excluida del ámbito de la actividad ordinaria de la profesión médica.

Artículo 59. Licencias no retribuidas.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero; necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Estas circunstancias deberán acreditarse por la persona trabajadora que solicite la licencia sin sueldo. Quienes la hubieran disfrutado no podrán acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior.

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 60. Descanso por nacimiento a tiempo parcial.

Los períodos de descanso por nacimiento, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora afectada, en los términos del desarrollo reglamentario del citado precepto estatutario.

Artículo 61. Registro de Jornada.

I. Consideraciones generales.

1. Ámbito de aplicación.

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del Convenio colectivo sectorial, garantizarán el registro diario de jornada de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral.

Las empresas podrán establecer particularidades respecto al modelo de organización y documentación del registro de jornada mediante la negociación colectiva con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

2. Garantía.

La implantación de un sistema de «registro diario de jornada» no supone alteración de la jornada, del horario de trabajo o de los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de las empresas, que seguirán rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publique cada año, así como por el sistema de turnos de trabajos.

3. Acuerdos vigentes en materia de registro de jornada.

Los sistemas de registro diario de jornada establecidos en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, y aquéllos otros implantados conforme con lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, podrán seguir aplicándose introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación al citado Real Decreto-ley y lo dispuesto en el presente Convenio colectivo sectorial.

4. Acuerdos en el ámbito de la empresa.

En el ámbito de cada empresa se podrán suscribir acuerdos colectivos, con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que desarrollen o complementen lo establecido sobre registro de jornada en el presente Convenio colectivo sectorial.

5. Tiempo de trabajo efectivo.

La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario general del presente Convenio colectivo o a aquel otro horario, distinto del general, resultante de acuerdos colectivos o individuales suscritos o que se suscriban en cada empresa, así como por los calendarios laborales que se publiquen cada año.

El «tiempo efectivo de trabajo» solo se computará dentro de los márgenes establecidos de la jornada laboral y el horario que le corresponda a la persona trabajadora salvo acuerdos colectivos o individuales con la empresa.

Dentro de los referidos márgenes, se considera «tiempo efectivo de trabajo» el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de su finalización, descontado las pausas que se hayan realizado o registrado y aquéllas establecidas mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa.

Los excesos que se produzcan respecto al tiempo establecido como jornada laboral no tendrán la consideración ni se computarán como tiempo efectivo de trabajo, salvo si están autorizados expresamente por la empresa.

6. Modelo de Registro Diario de Jornada.

Los sistemas de registro diario de jornada implantados por las empresas, teniendo en cuenta sus propias características, deben contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad, accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

La implantación del sistema de registro de jornada deberá acompañarse de una guía de uso que la empresa facilitará a todas las personas trabajadoras.

Las aplicaciones que, en su caso, se desarrollen por las empresas para facilitar el registro de jornada, deberán resultar accesibles para las personas usuarias.

El registro deberá incorporar la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo y la hora de finalización de la misma.

La herramienta a través de la cual se efectúe el registro diario de jornada deberá estar adaptado y ser compatible para abarcar los horarios de las personas trabajadoras que se encuentren en situaciones de conciliación, flexibilidad horaria, adecuación de jornada y de trabajo a distancia o teletrabajo, en los términos establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la empresa.

En el ámbito de cada empresa, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se podrá concretar el registro de las horas de trabajo efectivo, la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5, no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario.

7. Datos de carácter personal.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos recogidas en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, así como las que se establecen en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales, y en cualquier otra norma que en el futuro resulte de aplicación para la protección de datos personales.

II. Características y funcionamiento del sistema.

1. Principios fundamentales.

Todas las personas trabajadoras están obligadas a cumplimentar el registro diario de jornada implantado por la empresa.

En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliera con la obligación de registro, la empresa podrá requerirle a que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación. En el ámbito de cada empresa se podrá regular como deberá quedar registrada esta incidencia.

2. Datos objeto de registro.

a) Hora de inicio de la jornada.

Como «hora de inicio de jornada» se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores).

b) Hora de finalización de la jornada.

Como «hora de finalización de jornada» la persona trabajadora deberá registrar la hora concreta en que finalice la prestación del servicio.

c) Viajes o desplazamientos de trabajo y actividades formativas.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral o por actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo». Todo ello, sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora. Este mismo procedimiento de registro se aplicará a los viajes internacionales.

En el ámbito de cada empresa se establecerán los criterios que han de determinar y regular las características del sistema de registro de jornada en que la persona trabajadora deba realizar desplazamientos por razón de su actividad laboral o formativa.

III. Accesibilidad a la información registrada.

1. Por parte de la persona trabajadora.

La persona trabajadora podrá acceder a su registro diario de jornada para consultar sus propios datos.

2. Por los representantes legales de las personas trabajadoras.

La empresa tendrá también a disposición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el registro diario de jornada y, a su solicitud, facilitará copia de los registros de jornada de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en la legislación.

CAPÍTULO IX

Excedencias y otros supuestos

Artículo 62. Excedencias.

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

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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 una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

Por razones organizativas, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa en el momento de solicitar la excedencia voluntaria la fecha estimada en que tendrá lugar la reincorporación a su puesto de trabajo dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

6. En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto la persona trabajadora deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10 % de las personas trabajadoras de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 personas trabajadoras de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la persona trabajadora hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona trabajadora deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo, salvo en el caso de excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, en cuyo caso el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En el supuesto de excedencias voluntarias, si no se solicitase la reincorporación o si se solicita incumpliendo el citado plazo de preaviso, la persona trabajadora perderá el derecho a la reincorporación.

8. Las empresas, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la relación de las personas trabajadoras en situación de excedencia y el período de las mismas.

9. En caso de cubrirse el puesto de la persona trabajadora excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

10. A efectos de lo regulado en el número 5 del presente artículo, se entiende que existe vacante cuando la empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del n.º 7 anterior, salvo que se tratará de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

Artículo 63. Otros supuestos.

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo XI sobre ordenación jurídica de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO X

Previsión social complementaria

Artículo 64. Prestaciones complementarias por incapacidad, nacimiento, o riesgo durante el embarazo.

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o en suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la empresa abonará a las personas trabajadoras la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, siempre que el contrato de trabajo se encuentre en vigor, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para la persona trabajadora percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Artículo 65. Seguro de vida.

1. Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, las Empresas otorgarán, a su exclusivo cargo, para el personal en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad por los siguientes capitales para todos los Grupos Profesionales:

27.000 euros con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (54.000 €) para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto de la persona trabajadora declarada incapacitada.

El seguro de vida se mantendrá durante el primer año en las situaciones concretas de excedencia por cuidado de hijo o por cuidado de familiar dependiente que se contemplan en el artículo 66 del presente Convenio, siempre y cuando la persona trabajadora excedente muestre su conformidad expresa al respecto y durante dicha situación no estuviera trabajando para otra empresa.

2. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para la persona trabajadora jubilada hasta que cumplan setenta años de edad, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 % del que le correspondía en el momento de su jubilación. Esta regulación lo es sin perjuicio de que la persona trabajadora jubilada pueda renunciar expresa y voluntariamente a la prolongación del citado seguro.

3. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos treinta días desde la publicación del Convenio en el BOE, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

Artículo 66. Jubilación.

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el Sector, mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, y favorecer una política de relevo generacional, las personas trabajadoras que hayan alcanzado sesenta y ocho años de edad estarán obligadas a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo por dicha jubilación deberá cumplir 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.

b) En el plazo de tres meses previos o posteriores a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada la empresa deberá contratar una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo.

Lo previsto en este apartado se aplicará asimismo a las empresas del sector que no tengan prevista dicha cláusula en sus convenios colectivos de empresa.

2. Asimismo, y con los fines anteriores, si la jubilación se solicitara por la persona trabajadora en el mes en que se cumpla la edad ordinaria establecida en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para personas con discapacidad) establecida en la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación, se generarán a su favor los siguientes derechos en los términos que a continuación se indican:

A) Compensación económica vitalicia a cargo de la empresa para el supuesto de que la pensión o pensiones que se perciban del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión Social obligatoria no alcancen la denominada «remuneración anual mínima» asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «remuneración».

A estos efectos, se entenderá por «remuneración anual mínima» la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los Grupos Profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 80 % del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo II, 95 % del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo III, 115 % del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

Para el Grupo Profesional 0 se tomará en consideración lo establecido para el Grupo Profesional I, referido al Nivel retributivo 1.

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En cualquier caso, si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuera la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la empresa.

Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

Lo dispuesto en este apartado A) sobre compensación económica vitalicia a cargo de la empresa, no será de aplicación a la persona trabajadora de nuevo ingreso contratado a partir del 9 de junio de 1986, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, la persona trabajadora que a 9 de junio de 1986 estuviera vinculado laboralmente con cualquier empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en este apartado, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

B) Incentivo económico por jubilación. Si la jubilación se solicitara por la persona trabajadora en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para personas con discapacidad) por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la empresa en que se jubile la persona trabajadora. Si la jubilación se produce después de cumplida dicha edad, la empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en la letra A) del presente artículo.

La mensualidad que se contempla en este apartado B) quedará integrada por los siguientes conceptos que en cada caso se vinieran percibiendo: Sueldo Base de Nivel retributivo, Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación Individualizado y Plus de Residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo de la persona trabajadora que se jubila.

En caso de jubilación parcial con contrato de relevo, corresponderá la compensación prevista en los términos regulados en este apartado B), siempre que se produzca la jubilación total a petición de la persona trabajadora en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación.

En tales supuestos, la mensualidad quedará integrada por los mismos conceptos relacionados en el párrafo anterior, en la medida en que están contemplados en el presente Convenio, referidos al último mes en activo de la persona trabajadora que accede a la jubilación total, si bien adaptados proporcionalmente sus importes a la última jornada que hubiera tenido la persona trabajadora antes de pasar a esta situación de jubilación parcial.

3. La regulación contenida en el n.º 2 apartado A) anterior, está referida al sistema de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social derivada de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

4. A efectos de este Convenio colectivo se entenderá por edad ordinaria de jubilación la establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, tanto la contemplada para el supuesto ordinario regulada en la referida normativa, actualmente artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social, como la contemplada para los supuestos de discapacidad en el artículo 206.2 siempre que, en este caso, el acceso a la jubilación no se produzca más allá de la edad ordinaria de jubilación de una persona trabajadora similar sin discapacidad.

5. En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en el presente artículo para la contingencia de jubilación.

6. Dentro del plazo y en los términos regulados en la normativa en vigor sobre planes y fondos de pensiones, las empresas procederán a la instrumentación de los compromisos por jubilación contemplados en el presente artículo a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la citada normativa. De conformidad con lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio, las empresas podrán proponer a la plantilla esquemas de retribución flexible en materia de previsión social, con las características que se definan por cada empresa.

Artículo 67. Seguro de aportación definida.

Con la misma finalidad de promover una adecuada política de empleo en el sector, fomentando la jubilación en la edad ordinaria para ello, se regula a continuación un nuevo sistema de previsión social instrumentado a través de un seguro colectivo de vida apto para la exteriorización de compromisos por pensiones conforme a lo previsto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

Este sistema será de aplicación a la persona trabajadora contratada a partir del 1 de enero de 2017, así como a las personas trabajadoras que estaban en plantilla en dicha fecha y que optaron de forma expresa por el seguro colectivo regulado en este artículo antes del 31 de octubre de 2018.

1. Las características del seguro colectivo son las siguientes:

A) Régimen de aportaciones.

1. La empresa aportará al citado seguro una prima anual por la persona trabajadora del 1,9 % del sueldo base en 2025, tal como consta cuantificado en la tabla salarial del Convenio colectivo bajo el epígrafe «cómputo anual x 15».

La aportación de la empresa a la que se refiere el párrafo anterior será del 2,2 % en 2026 y del 2,5 % en 2027 y 2028.

El sueldo base sobre el que se aplicará el porcentaje de aportación de cada año será el que estuviera vigente a 31 de diciembre del año anterior al que corresponden las aportaciones, una vez revisado y definitivo conforme a las previsiones del presente convenio, y según el nivel retributivo que tuviera la persona trabajadora en tal fecha.

La empresa realizará las aportaciones en el transcurso del año, y no más tarde del 30 de septiembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente para la primera aportación. Si la persona trabajadora causara alta durante el ejercicio, las aportaciones serán proporcionales al tiempo trabajado durante dicho año natural; en el supuesto de baja solo procederá la aportación en proporción al tiempo transcurrido del año en que la misma tiene lugar, siempre que la persona trabajadora tuviera ya adquirido el derecho regulado en el apartado C).

La primera aportación se realizará una vez hayan transcurridos dos años ininterrumpidos desde la incorporación de la persona trabajadora en la empresa, de forma que antes del 31 de diciembre siguiente al transcurso de dicho periodo en la empresa, ésta efectuará la aportación correspondiente a cada una de las tres anualidades, completas o parciales transcurridas, siempre que la persona trabajadora no hubiera causado baja en la misma.

2. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, la aportación se realizará sobre el referido sueldo base de Convenio adaptado proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada durante todo el ejercicio.

No obstante, en los supuestos de reducción de jornada previstos en la actualidad en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la aportación se realizará sobre el sueldo base de Convenio previo a la situación de reducción de jornada.

Asimismo, en el supuesto de jubilación parcial, la aportación por las personas trabajadoras que hayan accedido a la misma conforme a las previsiones normativas al respecto, se efectuará sobre el salario base de Convenio colectivo que correspondía a la persona trabajadora en función de la última jornada que hubiera tenido durante el año anterior a la situación de jubilación parcial, actualizado con los incrementos salariales de aplicación.

3. Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo no se devengarán aportaciones, salvo en los supuestos de suspensión por incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia y excedencia forzosa.

4. La empresa dejará de hacer aportaciones al sistema de previsión social desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral de la persona trabajadora, sea cual sea la causa. En todo caso, la empresa dejará de hacer aportaciones respecto de las personas trabajadoras que continúen en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumplan la edad ordinaria de jubilación conforme a la normativa vigente en cada momento.

B) Contingencias.

1. Las contingencias protegidas por el seguro de aportación definida que se regula en este artículo serán la jubilación ordinaria que tenga lugar en el mes en el que la persona trabajadora cumpla la edad de acceso a la jubilación ordinaria, y la jubilación anticipada que tenga lugar a partir de la edad prevista legalmente en cada momento para acceder a la misma, siempre que tales supuestos conlleven la extinción de la relación laboral en la empresa.

Si la jubilación no tiene lugar en tales términos, la persona trabajadora perderá sus derechos económicos en el seguro que se regula. En estos supuestos los derechos económicos acumulados derivados de las aportaciones empresariales revertirán a la empresa.

2. Para la persona trabajadora que haya prestado servicios en la misma empresa durante tres o más años, serán también contingencias cubiertas el fallecimiento y la incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, sin perjuicio de la cobertura regulada en el artículo 66 del presente Convenio sobre seguro de vida.

La prestación consistirá en el importe de los derechos económicos acumulados en el instrumento de previsión social en el momento del acaecimiento de la contingencia correspondiente, o en los supuestos excepcionales de liquidez anticipada regulados en el apartado D).

El abono podrá realizarse, a elección de la persona trabajadora-beneficiaria, o los designados por él en caso de fallecimiento, en forma de capital, renta o mixta.

C) Reconocimiento de derechos.

1. La persona trabajadora que hubiera prestado servicios en la misma empresa durante tres o más años, tendrá derecho al reconocimiento de los derechos acumulados en el seguro colectivo regulado en el presente artículo.

No obstante, para la percepción de la prestación por la persona trabajadora en activo en la empresa, será necesario que la jubilación ordinaria o anticipada tenga lugar en los términos detallados en el apartado B) anterior.

2. En el supuesto de extinción de la relación laboral la persona trabajadora conservará los referidos derechos económicos acumulados en la póliza derivados de las primas satisfechas por la empresa o las que les correspondiera desde el 21 de mayo de 2018 que correspondan a periodos de servicios prestados desde dicha fecha hasta la fecha de la extinción de la relación laboral cuando su antigüedad en la empresa sea igual o superior a tres años.

No obstante lo anterior, la persona trabajadora que en el momento de la extinción de la relación laboral tenga una antigüedad igual o superior a diez años conservará todos los derechos económicos acumulados en la póliza.

En tal caso, la persona trabajadora podrá mantenerlos en el mismo instrumento o bien movilizarlos a otro instrumento de previsión social, en los términos previstos normativamente, hasta que acceda a la jubilación, se sitúe en incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, o se produzca el fallecimiento, momento en que se harán efectivos sus derechos económicos acumulados. También conservará el derecho de liquidez anticipada regulado en el apartado D).

Salvo en el supuesto de extinción de la relación laboral por jubilación en los términos del apartado B)1 anterior, cuando la extinción de la relación laboral tenga lugar por cualquier otra causa antes de transcurrir tres años de servicio en la empresa, no se generará derecho alguno para la persona trabajadora. Tampoco se generará derecho alguno cuando la causa de la extinción sea el despido disciplinario procedente, cualquiera que sea el tiempo en que se produzca. En ambos supuestos las aportaciones acumuladas revertirán a la empresa.

3. Consecuentemente, en función de la regulación contenida en el presente precepto, las aportaciones en forma de prima que realice la empresa al seguro colectivo de vida no se configuran como derechos económicos ciertos para las personas trabajadoras.

4. A los efectos del cómputo del tiempo de prestación de servicios referido en este apartado, se tendrá en cuenta el de las excedencias que computan a efectos de antigüedad, así como el de las suspensiones del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o lactancia.

D) Supuestos excepcionales de liquidez anticipada.

La persona trabajadora que haya prestado servicios para la misma empresa durante tres o más años, tendrá derecho a la disposición anticipada en su totalidad, o en parte, del importe de los derechos económicos acumulados en el seguro que se regula en este artículo, en caso de desempleo de larga duración y enfermedad grave en los términos y con el alcance previstos en la legislación vigente.

E) Cuantificación del derecho de rescate por movilización o liquidez anticipada.

En caso de movilización o liquidez anticipada no se aplicarán a los derechos económicos ningún tipo de penalización o descuento, si bien será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29.2 del Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones de las empresas con los Trabajadores y Beneficiarios de 15 de octubre de 1999 respecto a la cuantificación del derecho de rescate.

F) Aportaciones voluntarias.

Con el fin de complementar el seguro colectivo, la empresa podrá facilitar que las personas trabajadoras puedan hacer aportaciones voluntarias a sistemas de previsión social.

2. Las personas contratadas con anterioridad al 1 de enero de 2017 que no optaron de forma expresa por el seguro de aportación definida regulado en este artículo antes del 31 de octubre de 2018 mantendrán el incentivo económico por jubilación regulado en el artículo 67.1B) del presente convenio. Dicho incentivo no será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas a partir del 1 de enero de 2017.

3. Otros sistemas de previsión social.

No será de aplicación lo estipulado en el presente artículo a aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio hubieran promovido un plan de pensiones de empleo o tuvieran regulados sistemas de previsión social sustitutivos o complementarios al establecido en el anterior Convenio colectivo, que continuarán rigiéndose exclusivamente por tal sistema de previsión social interno establecido en las mismas.

Las empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo les fuera de aplicación el contenido de este artículo, podrán, igualmente, en el ámbito de cada empresa, y mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en este artículo.

4. Información.

Las personas trabajadoras acogidas al seguro de aportación definida recibirán anualmente información sobre el valor de sus derechos económicos a 31 de diciembre de cada año en los términos previstos en la normativa de aplicación (actualmente, Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios).

CAPÍTULO XI

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 68. Definición y principios generales.

1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la Representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

– Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 E.T.).

- Principio «Non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos de la persona trabajadora multa de haber.
- Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículo 14 C.E. y 17 E.T.).
- Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.
- Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el Convenio 158 de O.I.T.
- Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 69. Graduación de las faltas.

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

1. Faltas leves. Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 71 siguiente sobre retrasos.

b) El incumplimiento injustificado de las obligaciones del sistema de registro diario de jornada establecida en cada empresa.

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

d) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

En los puestos de trabajo que guarden relación directa con la atención sanitaria, la comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 % de la jornada diaria de que se trate.

f) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

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

h) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

i) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

j) Faltas de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos ofensivos de carácter leve al personal subordinado, compañeros y compañera, mandos, personal y público, y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.

2. Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 71 siguiente, sobre retrasos.

- b) El incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones del sistema de registro diario de jornada establecida en cada empresa.
- c) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- d) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.
- e) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.
- f) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas trabajadoras o con el público.
- g) Faltas de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos de carácter grave al personal subordinado, compañeros y compañera, mandos, personal y público, y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.
- h) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros y compañeras. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes. Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.
- i) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas a la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud de la propia persona trabajadora, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.
- j) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.
- k) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

- l) El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.
- m) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.
- n) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- ñ) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio cuantificable para la empresa.
- o) El abuso en la utilización de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa.
- p) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.
- q) La vulneración negligente de las normas de seguridad de la información o de ciberseguridad.
- r) El uso indebido de herramientas digitales destinadas al trabajo.
- s) El abandono reiterado del puesto de trabajo de forma parcial sin causa justificada.

3. Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, la vulneración de la buena fe contractual, así como la falta de comunicación por la persona trabajadora a la empresa de la existencia de un potencial conflicto de interés.
- b) La inexactitud o falta de veracidad de la información suministrada sobre la honorabilidad y aptitud exigida por la legislación de ordenación y supervisión de seguros, así como la ausencia de comunicación de cualquier circunstancia posterior que pueda afectar a dicha honorabilidad y aptitud.

- c) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otra persona trabajadora en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
 - e) Díez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
 - f) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
 - g) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.
 - h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.
 - i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.
 - j) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo.
- Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.
- k) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.
 - l) Los malos tratos graves de obra o de palabra que supongan un trato vejatorio, los actos de acoso o de agresión sexual, o por razón de sexo, de orientación sexual o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegia.

m) Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración o uso de expresiones y/o comportamientos lgtbifóbicos de carácter muy grave a las personas, de sus superiores, compañeros, compañeras, personal a su cargo o familiares del mismo, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y al personal de estas si lo hubiere.

n) Actos de acoso sexual o, por razón de sexo o contra las personas LGTBI, considerándose de especial gravedad los cometidos con abuso de posición privilegiada frente a personas subordinadas.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual, por razón de sexo o contra las personas LGTBI cualquier comportamiento desarrollado en el ámbito de la empresa, de naturaleza sexual o realizado en función del sexo, orientación sexual identidad, expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ñ) Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de las personas trabajadoras. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para la persona trabajadora. El ejercicio de la potestad disciplinaria por la empresa agotará la responsabilidad de este.

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

p) La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidas en la empresa.

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

r) El incumplimiento de la normativa, comunicada por la empresa, que ha de preservar la entidad para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

s) El incumplimiento de la normativa interna, comunicada por la empresa, que incorpore el modelo de organización y gestión de la empresa y en especial de las medidas establecidas para la vigilancia, control y prevención de delitos de los que la persona jurídica pueda ser penalmente responsable.

t) La manipulación dolosa o el falseamiento del registro diario de jornada u otro sistema de fichaje que establezca la empresa, así como la omisión reiterada y dolosa del registro de cualquiera de los asientos obligatorios que determine la legislación laboral.

u) La vulneración negligente de las normas de seguridad de la información o de ciberseguridad cuando esta conducta cause un perjuicio para la empresa o sus clientes.

Artículo 70. Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de Faltas y Sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 71. Procedimiento sancionador.

1. Régimen Jurídico.

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

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

1.3 En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, la persona trabajadora dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La persona trabajadora, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterado», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por la persona trabajadora de la comunicación de la empresa.

1.4 En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un período previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación. Esta posibilidad de suspensión de empleo también podrá aplicarse durante los cuatro días de comunicación previa a la persona trabajadora que se contemplan en el número 1.3 del presente artículo.

Estas circunstancias se pondrán en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras siempre que así lo solicite la persona trabajadora afectado a quien, en todo caso, la empresa le comunicará formalmente, por escrito, este derecho.

1.5 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

1.6 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

1.7 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

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

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

1.8 La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 114 y siguientes).

2. Soluciones extrajudiciales.

Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el capítulo XV del Convenio general (Comisión Mixta Paritaria).

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

Artículo 72. Prescripción.

La facultad 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 la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

Artículo 73. Sanciones.

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

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
- Despido disciplinario.

Artículo 74. Cancelación.

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

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 75. Disposición General.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 76. Vigilancia de la salud.

Las empresas en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizarán al personal a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 77. Representación de las personas trabajadoras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados/as de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

En el ámbito de empresa y por negociación colectiva con la representación legal de las personas trabajadoras se podrá acordar la creación de Comités Estatales de Seguridad y Salud, siendo la representación sindical proporcional a los resultados electorales.

El acuerdo en que se concrete la constitución del Comité Estatal desarrollará los aspectos relativos a su composición, funciones y dotación de los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su cometido.

Artículo 78. Prevención específica.

1. A la persona trabajadora que desarrolla su actividad en servicios de radiología, radioterapia y medicina nuclear, así como a la persona trabajadora que trabaje con aparatos que comporten estos riesgos de radiación ionizante, se le proveerá de los elementos de protección personal que resulten necesarios en función de las disposiciones y normas vigentes sobre Seguridad y Salud Laboral. A estas personas trabajadoras se le deberá dotar de dosímetros individuales de radiación que serán controlados por centros o entidades especializadas, adoptando, en los supuestos de excesos de radiación, las medidas cautelares que aconsejen y las establecidas en las disposiciones vigentes.

Independientemente se efectuarán los reconocimientos médicos y análisis de sangre que resulten adecuados, con la periodicidad que determinen las disposiciones sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto la representación legal de las personas trabajadoras tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o la representación legal de las personas trabajadoras que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud de la persona trabajadora, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud de la persona trabajadora, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Por parte de las empresas se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por las personas trabajadoras no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos.

A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

3. Por lo que se refiere a los Centros e instalaciones sanitarias se tendrá en cuenta, además de las prevenciones de la Ley antes citada, las específicas que puedan estar establecidas o se establezcan por las autoridades en cada caso competentes.

4. Las empresas incluirán en la prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, dotando a las evaluaciones de riesgos e informes de siniestralidad de información específica para cada sexo, con reconocimientos médicos con pruebas diferenciadas en función de los riesgos laborales de uno y otro sexo.

5. Las empresas realizarán una evaluación de los riesgos psicosociales con la periodicidad establecida en sus protocolos de salud y seguridad laboral y, en su defecto, cada cuatro años.

6. La evaluación de los riesgos psicosociales incluirá el factor de la edad de las personas trabajadoras.

7. Se regularán en el ámbito de la empresa las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras cuyas tareas consistan íntegramente en la prestación de servicios de atención telefónica.

8. Las personas trabajadoras podrán trabajar a distancia durante el tiempo de duración de un tratamiento oncológico, siempre que el puesto de trabajo y sus características los permitan en coordinación con el Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 79. Formación.

1. Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio general que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

2. En el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

Artículo 80. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Se facilitará a las trabajadoras embarazadas el teletrabajo, si así lo solicitan, a partir de la semana veinticuatro de gestación, para evitar riesgos en el desplazamiento, siempre que la empresa tenga establecida esta modalidad de trabajo para su puesto de trabajo.

4. Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia.

Artículo 81. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquiera instancia administrativa o judiciales, el procedimiento se iniciará con la denuncia de acoso por los medios de denuncia establecidos.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa o, en su caso, de la Comisión instructora establecida a tal fin, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuando diligencia puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante el proceso, que deberá estar sustanciado en el plazo de diez días hábiles, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 82. De las personas trabajadoras y sus representantes.

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio general.
2. Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

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

4. Se entenderá por Representación legal de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio general.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Artículo 83. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre las personas trabajadoras y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la representación legal de las personas trabajadoras.

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

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 125 personas trabajadoras, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos que cuenten con presencia en los órganos de representación unitaria (Comités de empresa y delegados de personal) estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de un Sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

4. Los delegados de personal, miembros del Comité de empresa y delegados sindicales que pertenezcan a un mismo Sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado Sindicato.

Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito, prevaleciendo el criterio del representante en caso de eventual discrepancia.

Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados de personal, optando el Sindicato en el ámbito de la empresa, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la empresa en los siguientes términos:

Con carácter general, el Sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la empresa, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada, con arreglo a los siguientes criterios: el límite máximo de horas que un representante puede acumular será el equivalente al 50 % de su jornada mensual, y cada representante debe mantener un crédito mínimo de cuatro horas al mes que no podrán ser objeto de cesión.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en Convenios Colectivos o pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

Los representantes de las personas trabajadoras que no tengan la condición de liberadas sindicales deberán comunicar, por razones organizativas de la empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas la utilización de sus créditos horarios, salvo que no fuera posible por motivos urgentes.

Artículo 84. De los Comités de Empresa.

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

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 200 % de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre la Representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de cada empresa.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la Representación Sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

4. En caso de inspección por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones que concluyera en Acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de la Representación legal de las personas trabajadoras mediante entrega de copia de la parte del Acta en que tales cuestiones se susciten.

Artículo 85. Principio de igualdad y no discriminación.

1. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Partiendo de la consideración de que dichos principios no requieren de un concreto desarrollo en la empresa para que puedan entenderse cumplidos, para el supuesto de que en dicho ámbito de empresa se decida abordar el desarrollo de los mismos, las partes podrán tomar en consideración, entre otros, los siguientes criterios, sin perjuicio de otras formas diferentes de abordar, en su caso, el tema:

Respecto de los representantes a considerar: más de ocho años consecutivos e ininterrumpidos de mandato dedicado al ejercicio de su representación y con un número de créditos horarios acumulados durante dicho periodo que suponga su práctica dedicación plena al Sindicato, considerando que esta dedicación concurre cuando la misma sea al menos del 75 por ciento de su tiempo de trabajo.

Respecto del personal a considerar como referencia comparativa: personas trabajadoras ingresadas en la empresa con el mismo nivel retributivo dentro del mismo período temporal (tres años anteriores y tres posteriores) que el representante.

Representantes vinculados con aprovechamiento, durante su mandato representativo, a los procesos ordinarios de formación existentes en la empresa relacionados con su puesto de trabajo.

Respecto de los niveles profesionales de referencia: operará siempre como límite el Grupo Profesional II.

Artículo 86. Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras.

1. Utilización del correo electrónico. En empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, las organizaciones sindicales más representativas con presencia en los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa podrán acceder en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas a la utilización del correo electrónico para transmitir información de naturaleza sindical y laboral, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal.

Sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados sobre la materia, en el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la misma.

A tal efecto, el ejercicio de este derecho habrá de respetar los criterios y condiciones que se establezcan, a fin de no perturbar con ello la normal actividad de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para la comunicación electrónica y sin que la utilización de dicha herramienta implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el primer párrafo, y de su concreción en el ámbito de empresa para el envío de correos generalizados, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de personas trabajadoras, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones que se transmiten se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2. Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

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

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

Artículo 87. De los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Mixta.

Los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, y el seguimiento de su aplicación.

CAPÍTULO XIV

Política de empleo

Artículo 88. Política de empleo.

Las partes firmantes son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes y competitivas, teniendo en cuenta las posibilidades de nuestro sector.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos previsionales y de planificación que orienten las políticas de Recursos Humanos en la empresa. En este sentido se contemplarán los diferentes modos de ingreso en la actividad aseguradora, los puestos de trabajo y sus necesidades; los diferentes modos de ajustar los mismos a las necesidades de las empresas y las formas de mantener la estabilidad del empleo en los procesos de transformación en las empresas del sector. Todo ello dentro del marco legal vigente, con el máximo respeto a los derechos que tanto personas trabajadoras como empresas tienen y sin que se permitan discriminaciones no autorizadas por la ley.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

Artículo 89. Promoción del empleo desde el Convenio general.

En el presente Convenio se han acordado diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en el Sector.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, del sistema de clasificación profesional, promociones y ascensos, formación... etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro del Sector.

Artículo 90. Principios Generales.

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Artículo 91. Instrumentos de política activa de empleo sectorial.

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personas trabajadoras que mantengan una relación laboral a jornada normal en otro Sector, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.
2. Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia.
3. El acogimiento de becarios y becarias y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con Centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita, informando a la Representación Legal de las personas trabajadoras del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vengán desarrollando prácticas formativas en la empresa.
4. El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

5. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de las personas trabajadoras jóvenes.

6. En el ámbito de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

7. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la plantilla que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

8. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

9. Las empresas que empleen a 50 personas trabajadoras o más habrán de contratar al menos un 2 por 100 de personas con discapacidad de conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad).

Artículo 92. Fomento de la jubilación parcial y contrato de relevo.

Al objeto de promover el relevo generacional en el sector, se procurará el fomento del acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras conforme a las previsiones legales contenidas en el actual artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como el contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad.

CAPÍTULO XV

Políticas de igualdad

Artículo 93. Igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará y promoverá el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en los términos establecidos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Artículo 94. Planes de Igualdad.

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada Ley Orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas que estén obligadas a ello, deberán realizar un diagnóstico en los términos y contenidos previstos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020.

3. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «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...», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de selección, contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 95. Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género.

Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

Artículo 96. Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo.

Para la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el Sector que trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio.

Dicha facultad no perjudicará las competencias que se reservan para la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en lo concerniente a la interpretación, mediación y arbitraje respecto de todos los contenidos regulados en presente Convenio, incluidos los relativos a materias de igualdad y no discriminación.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo celebrará, al menos, tres reuniones cada año.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de 100 ó 50 horas mensuales.

Artículo 97. Protección de las víctimas de violencia de género.

1. Las personas trabajadoras con 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia.

2. Igualmente, las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica. Para obtener esta ayuda será necesario acreditar el gasto y que éste no sea compensado por la empresa en base a otras normas que regulen esta misma situación.

3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima 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.

4. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce 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.

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

6. Las trabajadoras víctimas de la violencia género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación.

7. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 98. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso por los medios de denuncia establecidos.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa o, en su caso, de la Comisión instructora establecida a tal fin, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en el plazo de diez días hábiles– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

En el ámbito de la empresa se podrán mantener los protocolos de actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo existentes que hayan sido previamente negociados con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 99. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En cumplimiento con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en las entidades de más de 50 trabajadores deberán considerar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal, así como la implantación de un protocolo frente al acoso y la violencia de las personas LGTBI.

I. Igualdad de trato y no discriminación. Principios básicos.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Estos principios serán de aplicación de forma transversal a todos los ámbitos de las empresas, entre otros, a los procesos de selección, desarrollo profesional o promoción interna.

Por ello, las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

II. Acceso al empleo.

Las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección recibirán la formación necesaria, así como la de actualización en su caso, para asegurar que estos procesos se realizan libres de estereotipos o sesgos, asegurando una absoluta igualdad de trato.

Las personas candidatas participarán en el proceso de selección, cuando cumplan con los requisitos exigidos en la oferta de trabajo, sin considerar, en ningún caso, otros aspectos (e.j.: identidad de género, orientación sexual, género, etc.). Asimismo, durante todo el proceso de selección y contratación, las personas responsables velarán porque las personas candidatas sean seleccionadas exclusivamente en base a criterios objetivos de compatibilidad e idoneidad respecto de la oferta de trabajo y los objetivos de cada empresa.

III. Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional de las empresas garantizará que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de promoción deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable, por cualquier razón, para ello resulta oportuno que las personas responsables reciban la formación adecuada para garantizar procesos libres de sesgos o estereotipos.

Las personas encargadas de los procesos de promoción interna recibirán la formación necesaria, así como la de actualización en su caso, para asegurar que estos procesos se realizan libres de estereotipos o sesgos, asegurando una absoluta igualdad de trato.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar.

IV. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas impartirán una formación suficiente dirigida a toda la plantilla, tomando como referencia los siguientes planes de formación:

- Sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.
- Sobre el conocimiento general y difusión del conjunto de las medidas planificadas LGTBI previstas en este Convenio o las que se hayan acordado en los acuerdos o convenios colectivos de las empresas, así como su alcance y contenido.
- Relativas al conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Sobre el conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo en caso de que se disponga del mismo.
- Del conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexual.

V. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas garantizarán la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, sin perjuicio de los que estuvieran ya en vigor en el momento de la entrada en vigor de este Convenio colectivo.

En el anexo IV del Convenio se incluye el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

VI. Permisos y beneficios Sociales.

Las empresas garantizarán que todas las personas, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Este Convenio colectivo atiende a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en Convenio, con especial atención a las personas trans.

CAPÍTULO XVI

Comisión paritaria del convenio y observatorio sectorial

Artículo 100. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

1. Conscientes las Organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en los artículos 85.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio general.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
- d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del Convenio en la empresa, en los términos regulados en el artículo 45 del presente Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Serán vocales de la Comisión doce miembros de la representación empresarial y otros doce de la representación de las personas trabajadoras, designadas por las respectivas Asociaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

En cada reunión se designarán al comienzo, dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de las personas trabajadoras, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo, se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, al menos, un representante por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponda a la misma, a efectos de la toma de acuerdos.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1.

b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (persona trabajadora, con indicación de la empresa a que pertenece o empresa) y domicilio.

c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

d) Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la c/ Núñez de Balboa, 101, 28006 Madrid.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones.

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

5. En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, las discrepancias producidas podrán someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que resulten de aplicación, siempre que así se decida por mayoría de cada una de ambas representaciones.

6. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

En todo caso, en el supuesto del apartado d) del n.º 1 del presente precepto, la Comisión Mixta deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto del apartado e) del mismo n.º, el plazo será de quince días desde la presentación de la solicitud.

El trámite de intervención de la Comisión se considerará como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la Comisión en los plazos establecidos.

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

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje y con sujeción a los procedimientos derivados del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

8. Los miembros titulares de la Representación de las personas trabajadoras en la Comisión Mixta, dispondrán de un crédito de 100 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión. El crédito será de 25 horas para los miembros suplentes de la Comisión Mixta.

9. Para el tratamiento de los temas específicos que se susciten en el ámbito de las competencias de la Comisión Mixta Paritaria en materia de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, se designarán, con iguales criterios de composición de la Comisión Mixta, por las Organizaciones sindicales firmantes del Convenio cinco representantes de las personas trabajadoras pertenecientes a estas Entidades, que dispondrán para el desempeño de sus tareas de un crédito de 50 horas mensuales retribuidas.

Artículo 101. Observatorio Sectorial.

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación, de las características y evolución del empleo, de la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

2. El Observatorio también abordará el tratamiento del absentismo, con los objetivos principales de:

- Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a la representación de las personas trabajadoras y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.

3. También se abordará en el Observatorio el análisis del capítulo III de este Convenio sobre Clasificación Profesional y los sistemas de promociones y ascensos, en orden a valorar su adecuación a la realidad actual de las empresas y las nuevas formas de organización del trabajo, analizando también la posible consideración de carreras profesionales vinculadas a la formación, entre otros factores que pudieran tenerse en cuenta.

4. Los resultados y conclusiones que, en su caso, se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial serán llevados por las partes a la próxima negociación colectiva sectorial para ser tenidos en cuenta en la misma, sin perjuicio de la posibilidad contemplada en el n.º 1, párrafo 2.º del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Como puntos de encuentro del Observatorio Sectorial con las diversas Comisiones Paritarias establecidas en el Convenio (Comisión Paritaria Sectorial de Formación, Comisión de Igualdad de oportunidades y empleo y Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio), éstas harán llegar al Observatorio un resumen de sus principales actuaciones así como de las iniciativas desarrolladas por las mismas en su ámbito de actuación.

6. Sobre la base de las informaciones recibidas de las referidas Comisiones Paritarias y, recogiendo, también, sus propias iniciativas, actuaciones y análisis realizados, el Observatorio Sectorial elaborará una Memoria recogiendo las actividades desarrolladas, así como las conclusiones o propuestas que de dicha actividad se pudieran derivar. El Observatorio se reunirá, al menos, dos veces cada año.

7. El Observatorio estará integrado por 7 miembros por la Representación Empresarial y otros 7 por la Representación de las personas trabajadoras, designadas por las respectivas Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, incorporando también la composición paritaria en el seno de cada Representación, si bien, a efectos de adopción de acuerdos, se tendrá en cuenta la representatividad de cada Organización a la firma del Convenio.

Por cada Organización sindical se podrá designar un vocal suplente.

El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

La Representación Sindical dispondrá de un crédito de 500 horas/mes retribuidas para el adecuado desempeño de su función, a distribuir con la proporción derivada de la representatividad de cada Sindicato a la firma del Convenio, en módulos que no podrán superar las 70 horas/mes en su asignación a cada miembro de su representación.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Situaciones anteriores en materia de jornada y horario.

Durante la vigencia del presente convenio, las empresas que mantengan una Jornada legal distinta a la regulada en el artículo 53, o no se acomoden a los criterios horarios señalados en el mismo, se adaptarán a las previsiones contenidas al respecto en el presente Convenio general, siempre que así se opte por acordarlo en el ámbito de empresa con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Disposición adicional segunda. Plus de Residencia.

Ambas partes acuerdan la inclusión de esta disposición, con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el Plus de Residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de las personas trabajadoras del Sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las empresas afectadas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de las personas trabajadoras actualmente beneficiarias del mencionado Plus que, necesariamente, continuarán percibiéndolo en el futuro.

El Plus de Residencia se mantiene para el personal de plantilla existente a 31 de diciembre de 1980, cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

La cuantía del Plus de Residencia vendrá determinada para lo sucesivo por el importe que las personas trabajadoras referidas en el párrafo anterior vinieran percibiendo por tal concepto a 31 de diciembre de 1996, incrementada en el mismo porcentaje que se determine aplicar en cada negociación al Complemento de Adaptación Individualizado.

Disposición adicional tercera. Particularidades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal.

En lo que concierne a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y a aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal, aplicarán lo dispuesto en el presente Convenio de conformidad con lo que la legislación vigente en cada momento disponga.

Disposición adicional cuarta. Modificaciones legislativas.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas Representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

A los efectos de las referencias contenidas en este Convenio a grupos de Empresa se estará a lo fijado en la regulación mercantil correspondiente y a su adaptación al ámbito laboral, sin perjuicio de lo fijado en el párrafo anterior.

Disposición adicional quinta. Principio de salvaguarda en la concurrencia de Convenios.

Los Convenios Colectivos de Empresa vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio general, continuarán desarrollando sus efectos durante todo el período de su vigencia; a su conclusión las partes legitimadas para la negociación en el ámbito de empresa o Grupo decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones del presente Convenio general y, en particular, lo establecido en el artículo 7 sobre articulación de la negociación colectiva.

Disposición adicional sexta. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional séptima. Antecedentes de la compensación por primas del artículo 31.

Una vez que el denominado sistema de participación en primas se dio por finalizado a 31 de diciembre de 1999, los conceptos retributivos que generaba el extinto sistema quedaron sustituidos por los conceptos regulados en el artículo 36 sobre complementos de compensación por primas.

En tal momento se identificó el estado de situación de las empresas en materia de participación en primas por el ejercicio 1999, fecha en la que quedó fijado el coeficiente o número de pagas de participación en primas de cada empresa.

Sobre estas bases se consolidaron dos mensualidades en concepto de compensación general por primas, y en aquellas empresas cuyas pagas de participación superaban las dos establecidas con carácter general, se consolidaron también tales excedentes.

Adicionalmente, como compensación por la sustitución del sistema de participación en primas se generó en determinadas empresas, una compensación adicional resultante de aplicar un 24 % sobre el estado de situación de la empresa en participación en primas por el ejercicio 1999.

Disposición adicional octava. Trabajo a distancia inferior a 30 % de la jornada de trabajo (en un periodo de referencia de tres meses) o porcentaje proporcional.

Al trabajo a distancia que pueda realizarse en las empresas en esta situación no le será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la misma, ni lo establecido en este Convenio en relación con el trabajo a distancia.

Disposición adicional novena. Medidas de prevención de riesgo y actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Se regulará en el ámbito de la empresa los protocolos de medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Disposición adicional décima. Clasificación profesional.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a analizar la necesidad de adaptar la actual clasificación profesional regulada en el capítulo III durante el tiempo de vigencia del Convenio colectivo, y dentro de la actividad a realizar por el Observatorio Sectorial previsto en el artículo 101 del Convenio Colectivo.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera. Aplicación del Complemento por Experiencia.

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 35 del Convenio se aplicó por primera vez en 1997 al personal en plantilla el 31 de diciembre de 1995, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados por nivel retributivo en la Tabla de Complemento por Experiencia, para el año 1997.

Disposición transitoria segunda. Movilidad funcional de los Auxiliares en 31-XII-1996.

La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional III, conforme al anexo I, de las personas trabajadoras que a 31-XII-1996 tuviere asignada la categoría de Auxiliar Administrativo, se regirá por las previsiones generales contenidas en los artículos 12 y 14 del presente Convenio, si bien dicha movilidad estará referida a tareas administrativas y sus conexas o complementarias, conforme a su anterior normativa reguladora, dentro de las correspondientes a dicho Grupo Profesional.

Disposición transitoria tercera. Complemento personal de los Programadores y Programadoras de Primera en 31 de diciembre de 1996.

La persona trabajadora perteneciente a la categoría de Programador de Primera en 31 de diciembre de 1996, generará como complemento de carácter personal que evolucionará en lo sucesivo en igual medida que su sueldo base, y gozará de sus mismas garantías, la cantidad de 8,79 euros mensuales, que arrojan un cómputo anual en 15 pagas de 131,89 euros, importe que se genera por la diferencia existente entre los incrementos acordados para los años 1996 y 1997 y el nuevo Sueldo Base asignado al Nivel retributivo que corresponde a dicha categoría conforme a la nueva Tabla salarial 1997. Este complemento se computará junto con su Sueldo Base a efectos de participación en primas, y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel retributivo superior.

Disposición transitoria cuarta. Complemento personal de los Actuarios y Abogados que se especifican.

Quienes a 31 de diciembre de 1996 fueran Actuarios, Abogados o Actuarios Jefes o Jefes de Asesoría Jurídica cuyos sueldos base se hubieran originado por aplicación de las Órdenes Ministeriales de 1 de Junio de 1963 y 15 de Octubre de 1975, ya sin vigencia en función de lo previsto en la disposición derogatoria del presente Convenio, generarán como complemento de carácter personal un importe igual a la diferencia que, en su caso, pudiera existir entre su anterior sueldo base y el nuevo sueldo base correspondiente al Nivel retributivo asignado de la nueva Tabla Salarial 1997 (anexo II, Tabla 3). Este complemento, con iguales garantías que el sueldo base, evolucionará en lo sucesivo en igual medida que el complemento de Adaptación, computándose a efectos de participación en primas, y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel retributivo superior.

Disposición derogatoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio general quedan plenamente derogados los anteriores Convenios Colectivos Sectoriales.

Disposición final única. Disposiciones comunes a las personas trabajadoras de los Centros Asistenciales y Hospitalarios.

La relación de profesionales y/o puestos de trabajo descritos, no presupone que obligatoriamente deban existir en todas y cada una de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Corresponderá a la Dirección de cada Mutua Colaboradora con la Seguridad Social determinar la necesidad o conveniencia de los mismos.

Las funciones del personal descrito, dentro de las competencias para las que les habilite el respectivo título académico, tienen un carácter enunciativo y no limitativo siempre que sean tareas o funciones conexas.

Toda persona trabajadora descrito asistirá como perito a los juicios en que la Entidad deba estar representada, y considere necesaria su comparecencia.

Los profesionales descritos emitirán cuantos documentos e informes les sean requeridos en relación con la asistencia prestada. Los realizarán utilizando los medios técnicos del Centro y teniendo siempre en cuenta los principios deontológicos de confidencialidad, estableciendo la Entidad los medios adecuados para garantizarla.

El personal sanitario descrito, durante su jornada laboral, realizará las funciones asistenciales enunciadas, así como cuantos reconocimientos especiales o generales para los que en cada caso esté facultado. Asimismo, prestará asistencia a cuantos pacientes la requieran y la Dirección de la Entidad haya autorizado, en el marco de la legalidad vigente.

1.º Funciones de las personas trabajadoras de los Centros Asistenciales y Hospitalarios de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Director/a de Servicios Médicos.

Tendrá a su cargo la responsabilidad e inspección de los servicios sanitarios de la Entidad, y de la información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la misma, pudiendo simultanear, en su caso, esta actividad con las funciones asistenciales para las que se haya facultado y se le asignen.

2.º Instituciones Sanitarias Abiertas.

I. Personal Sanitario Titulado Superior.

Jefe/a de los Servicios Sanitarios.

Será responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados por la Entidad. Dependerá del mismo el Personal Sanitario que le sea asignado.

Recibirá la orientación y normas de actuación médica de la Dirección de los Servicios Médicos que designe la Entidad.

Cirujano/a Traumatólogo/a.

Será responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados, velando especialmente por la atención y recuperación del paciente.

Su actuación podrá estar establecida en alguna de las dos siguientes modalidades:

a) Pasar la consulta y atender a los pacientes durante el horario convenido con la Entidad, realizando entre otras funciones y de forma específica las curas de urgencia y la asistencia de aquellos casos leves y menos graves. Asimismo, realizará las ayudantías en las intervenciones quirúrgicas cuando sea requerido para ello.

b) Realizar cuantas intervenciones quirúrgicas sea preciso efectuar, además de las funciones señaladas en el apartado a).

Médico/a Especialista.

Sus funciones en cuanto a su especialidad serán similares a las señaladas para los cirujanos traumatólogos.

Médico/a de Medicina General.

Será responsable, dentro del ámbito de sus facultades, de la atención de las personas que le hayan sido encomendadas.

Médico/a Visitador.

Estará destinado a la visita de los pacientes, bien porque éstos no puedan acudir al centro asistencial, o bien, porque los médicos encargados de la asistencia de aquéllos, así se lo encomienden.

II. Personal Sanitario Titulado Grado Medio.

Fisioterapeuta.

Será el responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que los hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Enfermero/a.

Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del médico y responsabilizándose, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.
2. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
3. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del área a su cargo.
4. Se responsabilizará del equipo y material de la zona, distribución, uso y mantenimiento.
5. Llevará el control y devolución de los equipos que pertenezcan a otros servicios.
6. Distribuirá el personal a su cargo cuando por razones de servicio sea necesario.
7. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.
8. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.
9. Realizarán las tareas administrativas conexas a su profesión.

10. Si el centro estuviera dotado de equipo de radioelectrología, realizará bajo las indicaciones del médico los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico, siempre que reúna los requisitos legales.

Terapeuta Ocupacional.

Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador, promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial.

III. Personal Sanitario Auxiliar.

Auxiliar Sanitario.

Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo. Realizará las tareas de limpieza del material, aparatos clínicos, y las exigidas por la asepsia que sean de carácter inmediato y no puedan admitir espera.

Celador/a o Mozo/a.

Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la Salud Laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al Centro y colaborará con los servicios de ambulancia, cuando sea preciso, dentro de su jornada laboral.

IV. Personal no Sanitario Titulado Grado Medio.

Trabajador/a Social.

Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normativas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos. Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

V. Personal de otros servicios.

Conductor/a de ambulancia y equipos de medicina preventiva.

Personal que, estando en posesión del permiso de conducción reglamentario, se encarga de la conducción y mantenimiento del vehículo asignado, para que en cualquier momento por necesidades del servicio pueda desplazarse al lugar que fuera necesario dentro de su jornada de trabajo, salvo los turnos de guardias, urgencias y casos especiales. De acuerdo con las instrucciones recibidas del Servicio Médico, colaborará en cada caso con el personal facultado para ello, en los movimientos que requieran ayuda física por parte de los pacientes.

3.º Instituciones Sanitarias Cerradas.

I. Personal Sanitario Titulado Superior.

Director/a Médico/a.

Será responsable de la Dirección Médica del centro Hospitalario, estando a su cargo el personal sanitario del mismo y aquel otro que, en su caso, le encomiende la Dirección de la Entidad.

Velará por el cumplimiento en los servicios que le sean encomendados, de los reglamentos internos, instrucciones y órdenes generales por las que se rige la Entidad.

Realizará los estudios necesarios para proponer la aprobación en forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y tratamientos ambulatorios.

Facilitará información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la Entidad.

Jefe/a de Departamento.

Asumirá la responsabilidad de los servicios que tenga encomendados en cuanto a la ejecutoria de los mismos, coordinándolos a fin de obtener la mejor eficiencia asistencial.

Jefe/a de Servicio.

Se responsabilizará del correcto funcionamiento del servicio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Distribuir al personal asignado.
2. Analizar los resultados obtenidos, adoptando las medidas que contribuyan a su optimización.
3. Colaborar con las demás unidades médicas al objeto de conseguir un adecuado diagnóstico y tratamiento.
4. Reconocer inicial y periódicamente a los pacientes que le sean remitidos, estableciendo las normas terapéuticas en cada caso y aplicando personalmente las técnicas que por su especialidad se requiera.
5. Visitar con la frecuencia necesaria a los pacientes hospitalizados cuya gravedad lo aconseje y periódicamente a los demás pacientes ingresados.
6. Realizar personalmente las actuaciones propias de su especialidad cuya importancia lo aconsejen, incluso las de urgencia.
7. Exigir el cumplimiento de las normas y técnicas de asepsia en lo que afecte a su servicio, con especial atención al bloque quirúrgico.
8. Mantener, con la periodicidad que se señale por la Dirección de la Entidad, información a la misma sobre el estado y evolución de los pacientes cuidando que no se produzcan estancias innecesarias.

Jefe/a de Sección.

Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, las siguientes:

1. Responsabilizarse de conseguir la mejor adecuación de los diagnósticos y terapéuticas de los pacientes.

2. Informar con la periodicidad que requiera la Dirección de la Entidad sobre la evolución y estado de los pacientes a su cargo.

Dependerá a efectos técnicos del/la Jefe/a de Servicio si lo hubiera, o del/la Director/a Médico/a.

Adjunto.

Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe/a de Sección o Servicio en ausencia de éstos, colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas a realizar por el/la Jefe/a de Sección o Servicio, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas directamente.

Dependerá a efectos técnicos del Jefe de Sección o de Servicio.

Residente.

Desempeñará los cometidos asistenciales, docentes y de investigación que se le encomienden con el fin de promover su capacitación.

Como médico de guardia, dentro del turno que al efecto se establezca por la Dirección de la Entidad, asistirá a cuantos pacientes lo requieran, bajo las instrucciones directas de los/las Jefes/as de Sección o Adjuntos.

Dependerá inmediatamente del Médico Adjunto del servicio que corresponda.

Farmacéutico/a.

Será responsable del funcionamiento y control de la farmacia del Centro Hospitalario proponiendo la adquisición de medicamentos y material adecuados y suficientes para las necesidades del Centro, así como de cuantas otras misiones se le encomienden propias de su profesión.

Psicólogo/a.

Realizará el psicodiagnóstico de los pacientes, de la evolución de las conductas desadaptadas que interfieran en el tratamiento establecido y de la convivencia, particularmente cuando la personalidad del paciente haya podido quedar afectada.

Cuando su especialización se lo permita, llevará a cabo tratamientos y terapias psicológicas con el fin de mejorar el ajuste emocional y conductual de los afectados.

Realizará la orientación profesional de los pacientes que requieran una formación laboral específica.

Contribuirá al análisis de las adecuadas condiciones ambientales y ergonómicas de la empresa y promoverá la Salud Laboral de los pacientes y las personas trabajadoras en colaboración con los Servicios de la Entidad, y en su caso, con los de las empresas asociadas, así como aquellas otras funciones que se consideren convenientes, tales como la selección de personal de la Entidad y cualesquiera otras dentro de su competencia profesional, siempre manteniéndose en los límites que la legislación vigente establece para estas Entidades.

II. Personal Sanitario Titulado de Grado Medio.

Jefe/a de Enfermería.

Su actuación responderá al principio de constante mejora del nivel de los cuidados básicos asistenciales, asumiendo, además de las funciones propias de su profesión, las siguientes específicas:

1. Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería velando por el adecuado cuidado de los pacientes.
2. Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficiencia y eficacia del servicio.
3. Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del servicio de enfermería.
4. Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal, vigilando el estricto cumplimiento de funciones que los diferentes profesionales a su cargo han de realizar.
5. Colaborará con la Dirección en los programas de formación de los profesionales a su cargo.

Supervisor/a de Enfermería.

Velará porque las condiciones higiénico-sanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su servicio o zona encomendada.

Organizará y dirigirá al personal a su cargo, realizará las planillas mensuales de su personal y les orientará en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo en función de las directrices del/la Jefe/a de Enfermería.

Cuidará que el traslado de hospitalizados a otra zona o servicio cumpla los requisitos adecuados disponiendo todo lo necesario, y controlará la actuación profesional del personal sanitario adscrito a su servicio en el tratamiento y cuidados a los pacientes hospitalizados.

Solicitará el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su zona o servicio realizando las previsiones necesarias.

Coordinará de acuerdo con la Dirección de Enfermería sus actividades y las del personal adscrito a su cargo.

Además de realizar las funciones propias de su profesión, se responsabilizará, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento de la zona a su cargo.
2. Se responsabilizará del equipo y material, de su distribución, uso y mantenimiento en su zona.
3. Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.
4. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.
5. Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando por razones de servicio sea necesario.
6. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.

Enfermero/a.

Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del médico y/o supervisor/a, y responsabilizándose, entre otros de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.

2. Se responsabilizará de la adecuada preparación del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo escrupulosamente a los tratamientos prescritos así como el cuidado postoperatorio.
3. Realizará sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculte, responsabilizándose de tener siempre dispuesto el equipo necesario para cada tipo de asistencia.
4. Pondrá en conocimiento del/la supervisor/a o en su defecto de la jefatura de enfermería, las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio encomendado.
5. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
6. Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.
7. Será responsable de toda la zona o servicio en ausencia o defecto del/la supervisor/a.

Jefe/a de Fisioterapia.

Es responsable del Servicio de Fisioterapia, integrado dentro del equipo de rehabilitación. Dependerá del médico-rehabilitador o, en su defecto, de la Dirección Médica del Centro.

Organizará el servicio distribuyendo correctamente los pacientes entre sus colaboradores y él mismo. Velará por que el servicio cuente siempre con el número de profesionales adecuados, así como con los medios técnicos suficientes para llevar a cabo su labor.

Controlará que los tratamientos programados se lleven a cabo siguiendo las indicaciones prescritas.

Pondrá en conocimiento inmediato del médico cualquier anomalía que presente un paciente y que haya podido pasar inadvertida en las exploraciones clínicas, o en el curso de su tratamiento.

Controlará que las salas de tratamiento, las instalaciones y el utillaje de su sección estén en perfecto estado de uso, advirtiéndole inmediatamente de las posibles averías en los aparatos o instalaciones, anulando cautelarmente su utilización en tanto no sean reparados.

Coordinará las prácticas de estudio de los estudiantes que concurran a su servicio.

Participará en la elaboración de programas para el servicio (objetivos, formación, etc.) y velará por su cumplimiento. Asimismo, colaborará en la confección de protocolos de tratamiento.

Fisioterapeuta.

Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que las hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión.

Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria, en ausencia o defecto del/la Jefe/a de Fisioterapia.

Terapeuta Ocupacional.

Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

III. Personal Sanitario Auxiliar.

Técnico Ortopédico-Protésico.

Se responsabilizará de la confección de las prótesis y órtesis requeridas para los pacientes atendidos por la Entidad, así como de las reparaciones que sea preciso efectuar.

Velará por la adecuada utilización del material y maquinaria que le sea encomendada.

Monitor/a Ocupacional.

Es aquel personal sanitario que estando en posesión de la titulación o capacitación adecuada, presta servicios complementarios para la asistencia del terapeuta ocupacional y le ayuda en la aplicación de los tratamientos físicos. Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Monitor/a de Educación Física.

Se responsabilizará de la realización de actividades físicas que como complemento de la función rehabilitadora sea encomendada por los servicios de rehabilitación.

Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Técnicos Especialistas.

Técnico en Operaciones de Laboratorio (TOL).

Técnico Superior en Diagnóstico por la Imagen (TSDI).

Realizarán sus funciones en aquellos servicios que, en orden a su complejidad tecnológica, la Dirección del Centro así lo estime procedente.

Estarán en posesión del título y/o acreditación oficial en cualquiera de las especialidades señaladas, realizando en general todas aquellas funciones técnicas para las que están capacitados conforme a su titulación, dentro de las actividades específicas de laboratorio y radiodiagnóstico.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones conexas con el servicio al que estén adscritos, tales como: colaboración en la obtención de muestras, manipulación y procesamiento de las mismas, realización de inventario, manejo y control de calibrado, limpieza, conservación y mantenimiento preventivo de aparataje y zona, control de las reparaciones y material de los equipos a su cargo adscritos al servicio.

Colaborarán en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.

Colaborarán y participarán en los programas de formación en los que esté implicado el servicio.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones administrativas conexas con su profesión.

Auxiliar Sanitario.

Además de auxiliar al personal sanitario en sus funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas o ingresen en las plantas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas, conexas con su trabajo.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Acomodará al paciente en la habitación.
2. Se encargará del aseo de los pacientes hospitalizados.
3. Distribuirá y, en su caso, administrará los alimentos a los pacientes hospitalizados.
4. Controlará la vajilla, ropa de cama y aseo que le sea encomendada.
5. Se encargará de la limpieza del material y aparatos clínicos precisos para la asistencia sanitaria.

Celador/a o Mozo/a.

Ayudará al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico, colaborando con los servicios de ambulancias cuando resulte preciso dentro de su jornada de trabajo. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la Salud Laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al Centro.

IV. Personal no Sanitario Titulado.

Jefe/a de Formación Profesional.

Se responsabilizará de la formación profesional acelerada de los alumnos que se le encomienden, arbitrando los medios más idóneos, tanto técnicos como de otro tipo y procurando la actualización de las técnicas pedagógicas del equipo docente a su cargo, que sean necesarias para alcanzar los objetivos fijados.

Cuidará de la readaptación profesional de aquellos pacientes que se encuentran en la última fase de rehabilitación y que le sean encomendados por el servicio médico.

Se responsabilizará de cuantos trabajos le sean encomendados en relación con las áreas profesionales existentes.

Velará por el adecuado funcionamiento y conservación de la maquinaria, equipo e instalaciones que le sean encomendados.

Podrá tener a su cargo varios/as monitores/as de formación profesional, así como el personal auxiliar que se estime necesario.

Maestro/a Profesor/a de Educación Primaria/Secundaria.

Se encargará de impartir la enseñanza precisa a los pacientes que se le encomienden, promoviendo su formación profesional en los diferentes niveles culturales en que se encuentren.

Actuará, en su caso, en colaboración con el resto del personal dedicado a este objetivo.

Trabajador/a Social.

Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos.

Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Profesor/a de Educación Física.

Su misión será la de dirigir los ejercicios de educación física que los médicos rehabilitadores prescriban a los pacientes en tratamiento para favorecer su más rápida recuperación. Estará en posesión del título profesional correspondiente.

V. Personal no Sanitario Auxiliar.

Monitor/a de Formación Profesional.

Se encargará de formar a los pacientes en las actividades profesionales que se establezcan, conforme al principio de capacitación acelerada y bajo la dependencia del/la Jefe/a de Formación Profesional. Realizará la readaptación profesional de aquellos que lo precisen, así como aquellos trabajos que, de acuerdo con su especialidad, se consideren necesarios, atendiendo prioritariamente a la labor formativa.

Podrá asignársele auxiliares para la realización de su cometido.

4.º Personal de Servicios Generales de los Centros Asistenciales y Hospitalarios.

Administrador/a.

Se ocupará de los servicios administrativos y generales, pudiendo depender del/la directora/a Administrativo/a del Centro si lo hubiere o en su caso de la Dirección de la Entidad.

Personal de Costura, Lavandería y Plancha.

Lo componen los puestos de trabajo de lavandería, plancha y costura, y cualesquiera otros puestos que tengan como cometido la preparación, limpieza y arreglos de la lencería, ropas y uniformes del Centro.

Personal de Cocina, Comedor y Cafetería.

Cocinero/a. Se encargará de elaborar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, y el que se cuide con esmero, tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes en pro de un mejor servicio. Coordinará y cumplimentará las dietas establecidas por el servicio médico correspondiente. Asimismo, controlará las existencias de almacén y realizará cuantas otras funciones y tareas, propias de su profesión, demanden los servicios de cocina y comedor.

Ayudante de cocina. Bajo las órdenes directas del/la cocinero/a, manipulará los alimentos y confeccionará los platos sencillos que le sean indicados, realizando igualmente el emplatado y servicio en la línea de autoservicio. Realizará la limpieza de sus zonas de trabajo; ocupándose de la limpieza, clasificación y buen orden del menaje de cocina y comedor, realizando cuantas otras funciones y tareas demande el buen funcionamiento de las áreas citadas.

Camarero/a. Su cometido será el de servir a los clientes del establecimiento debiendo conocer y manejar todos los útiles de trabajo, ocupándose de la limpieza de éstos.

La persona trabajadora que a la entrada en vigor del presente Convenio, venga desempeñando las funciones anteriormente descritas, quedará asimilado al epígrafe que le corresponda.

Personal de Mantenimiento.

Se responsabilizará del mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones dentro de los límites de su competencia.

Jardinero/a.

Tendrá como misión el cuidado y riego de los jardines, huerta y plantas interiores del Centro que habrá de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta de cualquier anomalía que pueda perjudicar el logro de su cometido.

5.º Personal de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Integra este colectivo el personal con los niveles de cualificación y competencia funcional que estén en concordancia con el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y el personal de las M.C.S.S. que desarrollen actividades preventivas propias de las contingencias de accidentes de trabajo y EE.PP.

Tal como establece el Real Decreto 39/1997 las funciones a desempeñar serán las correspondientes a los niveles para los que están capacitados legalmente, clasificados en:

- a) Funciones del nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior.

Realizarán las tareas administrativas conexas con su actividad profesional, emitiendo cuantos informes o documentos sean precisos conforme a su competencia y cualificación profesional y utilizando los medios técnicos que se pongan a su disposición.

La persona trabajadora que, a la entrada en vigor del presente Convenio estuviese clasificado en un Grupo Profesional o Nivel retributivo superior a los que resultan de la aplicación del presente Convenio, mantendrán su encuadramiento en dicho Nivel o Grupo.

La aplicación de la presente disposición, que no tendrá efectos retroactivos, no podrá suponer, por sí mismo, disminución de ingresos para las personas trabajadoras, cuyas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, no podrán verse reducidas por tal causa.

2. Responsabilidad civil de los Técnicos de Servicios de Prevención ajenos. Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (M.C.S.S.), contratarán a su cargo una póliza de seguro que cubra los riesgos de responsabilidad civil que pudieran derivarse de la actividad desarrollada, en el ejercicio de sus funciones por cuenta de las M.C.S.S. de que dependan, por los técnicos de prevención de los servicios de prevención ajenos.

6.º Asignación del personal de los Centros asistenciales y hospitalarios a Grupos Profesionales y niveles retributivos.

La asignación a niveles retributivos del personal de los Centros asistenciales y hospitalarios y de la seguridad y salud en el trabajo de las M.C.S.S. que ha quedado descrito, figura en el anexo II.

ANEXO I

Sistema de clasificación profesional, grupos profesionales y niveles retributivos

Grupos profesionales	Niveles retributivos
0	0
I	1
	2
	3
II	4
	5
	6
III	7
	8
IV	9(*)

(*) El Grupo Profesional IV Nivel 9 estará en vigor hasta el 1 de enero de 2026.

ANEXO II

Área Sanitaria y de Seguridad y Salud en el Trabajo- Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Estructura por grupos profesionales y niveles retributivos

Grupos profesionales	Niveles retributivos	I. Sanitarias abiertas y personal seg. y salud en el trabajo	I. Sanitarias cerradas
0	0		
I	1	Director/a de Servicios Médicos. Jefe/a de Servicios Sanitarios. Jefe/a de Unidad Clínica.	Director/a Médico/a. Jefe/a de Departamento. Jefe/a de Servicio. Jefe/a de Unidad Clínica.
	2	Cirujano/a Traumatólogo/a. Médico/a Especialista.	Jefe/a de Sección. Cirujano/a Traumatólogo/a. Médico/a Especialista.
	3	Médico/a de Medicina General. Médico/a Visitador/a.	Adjunto no Especialista. Farmacéutico/a. Psicólogo/a.
II	4	Fisioterapeuta. Enfermero/a. Terapeuta Ocupacional. Trabajador/a Social. Técnico en Prevención Nivel Superior.	Residente. Jefe/a de Enfermería. Supervisor/a de Enfermería. Jefe/a de Fisioterapia. Fisioterapeuta. Enfermero/a. Terapeuta Ocupacional. Jefe/a de Formación Profesional. Maestro/a Profesor/a de Educación Primaria/Secundaria. Trabajador/a Social.
	5	Técnico en Prevención Nivel Intermedio. Técnico Especialista TOL y TSDI.	Profesor/a de Educación Física. Jefe/a de Mantenimiento. Cocina, Comedor y Cafetería. Técnico Especialista TOL y TSDI.
	6	Personal Auxiliar Técnico. Técnico en Prevención Nivel Básico. Auxiliar Sanitario/Técnico en cuidados auxiliares de enfermería.	Técnico Ortopédico Protésico. Responsable de Costura, Lavandería y Plancha. Auxiliar Sanitario/Técnico en cuidados auxiliares de enfermería. Monitor/a Ocupacional.
III	7	Conductor/a de Ambulancia.	Responsable de Mantenimiento. Oficial de Oficio. Monitor/a de Formación Profesional. Conductor/a. Monitor/a de Cultura Física.
	8	Celador/a o Mozo/a.	Celador/a o Mozo/a. Ayudante de Oficio. Personal de Costura, Lavandería y Plancha. Personal de Cocina, Comedor y Cafetería.
IV	9(*)		

*) El Grupo Profesional IV Nivel 9 estará en vigor hasta el 1 de enero de 2026.

ANEXO III

Tabla salarial definitiva. Año 2025 (3,5 %)

Grupos	Niveles	Importe anual* (en 15 mensualidades)
Grupo II.	Nivel 4.	421,46
	Nivel 5.	320,30
	Nivel 6.	286,59
Grupo III.	Nivel 7.	236,05
	Nivel 8.	202,31

* Por el multiplicador correspondiente.

Conceptos económicos cuantificados en convenio:	Año 2025
Compensación de gastos por trabajo a distancia (artículo 25).	2,22
Plus de Inspección (artículo 39):	
– Fuera del lugar de residencia habitual:	2.217,31
– En el lugar de residencia habitual:	1.108,64
Dietas y gastos de locomoción (artículo 46):	
– Dieta completa:	132,51
– Media dieta:	23,46
– Kilómetro:	0,50
Ayuda económica para vivienda (artículo 48):	
– Poblaciones de hasta un millón de habitantes:	322,93
– Poblaciones de más de un millón de habitantes:	430,54
Compensación por comida (artículo 47):	11,30
Seguro de Vida (artículo 66):	27.000
– Doble capital para el caso de muerte por accidente:	54.000

ANEXO IV

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

Las partes regulan el presente Protocolo marco de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, sin perjuicio de que las empresas puedan adecuar, previa negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, el Protocolo que ya existiera para la prevención y la actuación frente al acoso vigente en el ámbito de cada una de ellas con el objetivo de prever medidas específicas para las personas LGTBI.

En cualquier caso, la estructura y contenido del protocolo que será de aplicación en las empresas de más de 50 trabajadores frente a las situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará a los siguientes mínimos:

a) Declaración de principios:

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida, adoptándose las medidas cautelares adecuadas de forma inmediata.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

La denuncia puede presentarse por la persona afectada, o por cualquier otra mediante el procedimiento acordado para ello en la empresa y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia, se podrán adoptar medidas cautelares o preventivas que aparten a la persona denunciante de la presunta persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de treinta días desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas preventivas ya adoptadas a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

En las empresas que existan representación legal de las personas trabajadoras se habrá de informar de la existencia de denuncias y del resultado de su resolución, si así lo solicita la persona afectada, con idéntica obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre la información.