CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO

2026. Prorrogable.
Actualizado a septiembre de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario

INDICE

CAPÍTULO I 4
Disposiciones Generales 4
Artículo 1.Ámbito funcional, personal y territorial. 4
Artículo 2.Ámbito temporal. 4
Artículo 3.Sustitución y remisión. 5
Artículo 4.Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad. 5
Artículo 5.Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción. 5
Artículo 6.Denuncia. 6
Artículo 7.Referencia normativa. 7
CAPÍTULO II 7
Comisiones Paritarias Sectoriales 7
Artículo 8.Normas comunes. 7
Artículo 9.Comisión paritaria sectorial de interpretación y aplicación del convenio. 8
Artículo 10.Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud. 9
Artículo 11.Comisión paritaria sectorial de igualdad 9
CAPÍTULO III 9
Empleabilidad 9
Artículo 12.Del empleo. 9
Artículo 13.Renovación de plantillas. 10
Artículo 14.Ingresos y período de prueba. 11
Artículo 15.Contrato eventual por circunstancias de la producción. 11
CAPÍTULO IV 12
Del personal 12
Artículo 16.Clasificación del personal. 12
Artículo 17.Definición de los grupos profesionales. 13
Artículo 18.Definición de niveles profesionales. 15
Artículo 19.Formación, promoción y ascensos 16
Artículo 20.Parejas de hecho. 16
CAPÍTULO V 17
Política salarial 17
Artículo 21.Tablas salariales. 17
Artículo 22.Antigüedad 18
Artículo 23.Pagas extraordinarias. 18
Artículo 24.Cláusula de actualización salarial y productividad. 19
Artículo 25.Inaplicación de condiciones económicas. 19
CAPÍTULO VI 20
Jornada 20
Artículo 26.Jornada laboral 20
Artículo 27.Compensación de festivos 21
Artículo 28.Horas extraordinarias. 21
Artículo 29.Vacaciones. 23
Artículo 30.Permiso sin sueldo y licencias. 24

Artículo 31.Permiso por cuidado de lactantes. 25
Artículo 32.Reducción de jornada. 25
Artículo 33.Trabajo a distancia y teletrabajo. 26
Artículo 34.Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30 % de la jornada de trabajo. 29
Artículo 35.Derechos digitales. 30
CAPÍTULO VII 34
Vigilancia de la salud 34
Artículo 36.Vigilancia de la salud. 34
CAPÍTULO VIII 35
Movilidad del personal 35
Artículo 37.Traslados. 35
Artículo 38.Salidas y dietas. 36
Artículo 39.Gastos de locomoción. 36
Artículo 40.Plus de transporte. 37
CAPÍTULO IX 37
Prestaciones complementarias 37
Artículo 41.Seguro de vida. 37
Artículo 42.Seguridad Social. 37
Artículo 43.Préstamos sin interés. 38
Artículo 44.Ayuda para estudios. 38
Artículo 45.Ayuda guardería. 39
CAPÍTULO X 39
Diversidad e igualdad 39
Artículo 46.Ámbito de aplicación de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. 39
Artículo 47.Definiciones previas. 41
Artículo 48.Medidas planificadas 42
Artículo 49.Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI. 44
Artículo 50.Coordinación empresarial y personal externo. 50
CAPÍTULO XI 50
Régimen disciplinario 50
Artículo 51.Faltas 50
Artículo 52.Sanciones. 52
CAPÍTULO XII 53
Política sindical 53
Artículo 53.Derechos sindicales. 53
Artículo 54.Comités de empresa, comités de seguridad y salud, delegados de personal, sindicales y de prevención. 53
Artículo 55.De los sindicatos. 54
CAPÍTULO XIII 55
Solución de conflictos 55
Artículo 56.Solución extrajudicial de conflictos laborales. 55

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

1. El presente convenio Colectivo Marco afecta a todos los establecimientos financieros de crédito, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros asociados de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito) o de AELR (Asociación Española de Leasing y Renting), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente pudieran adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este convenio los bancos, las cajas de ahorro, las cooperativas de crédito y entidades que no suscriben este convenio y que no reúnan las condiciones antes referidas.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a), del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

4. Este convenio será, por tanto, el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2026 y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 3. Sustitución y remisión.

1. El presente convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios colectivos.

2. En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento, quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos.

Artículo 4. Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

2. Al amparo de lo previsto en el artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, salvo convenios suscritos con anterioridad a la firma de este convenio colectivo:

a) Estructura de clasificación del personal referida en el artículo 16 del presente convenio.

b) Periodo a prueba.

c) Régimen disciplinario.

d) Modalidades de contratación.

e) Jornada máxima anual de trabajo referida en el artículo 26 del presente convenio.

f) Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

g) Movilidad geográfica.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa.

Las percepciones salariales efectivamente devengadas o percibidas por cada persona de la plantilla podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.

2. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas quedarán subsistentes.

3. En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación.

Artículo 6. Denuncia.

1. El presente convenio colectivo se considerará, en todo caso, denunciado al término de su vigencia, 31 de diciembre de 2026.

2. Dentro del plazo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia del convenio se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo convenio, en los términos establecidos en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose como inicio efectivo de la negociación la reunión en la que las partes presenten las plataformas de conceptos o aspectos que pretendan negociar.

3. Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 7. Referencia normativa.

La aplicación del presente Convenio Colectivo Marco se adecuará a la legislación vigente y aplicable en cada momento, siendo de especial consideración la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todo lo referido a igualdad y conciliación; la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (modificada y actualizada por la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales) en todo lo referente a la vigilancia y mantenimiento de la salud de las plantillas; asimismo, en lo referente a préstamos sin interés, las partes habrán de ajustarse a las condiciones y formalidades sobre crédito responsable previstas en la normativa vigente y en las disposiciones sobre contratos de créditos al consumo y economía sostenible.

CAPÍTULO II

Comisiones Paritarias Sectoriales

Artículo 8. Normas comunes.

1. Las Comisiones paritarias reguladas en el presente convenio colectivo se constituirán por los siguientes miembros:

Titulares:

ASNEF/AELR: Cuatro miembros designados por las mismas.

CC. OO.: Dos miembros designados por CC. OO.-Servicios.

UGT: Dos miembros designados por la FeSMC-UGT.

Suplentes:

ASNEF/AELR: Cuatro miembros designados por las mismas.

CC. OO.: Dos miembros designados por CC. OO.-Servicios.

UGT: Dos miembros designados por la FeSMC-UGT.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de las asociaciones patronales o de los sindicatos firmantes.

3. La Comisión paritaria podrá, igualmente, ser convocada durante el año 2026, para lo cual cada uno de los sindicatos firmantes e integrantes de dicha Comisión paritaria gozarán de un crédito de 60 horas anuales.

4. Dentro de la Comisión paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 % de los vocales por cada parte.

Artículo 9. Comisión paritaria sectorial de interpretación y aplicación del convenio.

Serán funciones de esta Comisión paritaria:

a) Intervención preceptiva en los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

c) Conocer y decidir de las cuestiones que se les susciten en materia de ámbito funcional, personal y territorial de aplicación de este convenio colectivo; de promoción y ascensos, idoneidad de cursos y sus evaluaciones, asistencia y superación de cursos de formación, imposibilidad de asistencia a los mismos e inexistencia de éstos y, por lo tanto, cómputo de la antigüedad necesaria para el ascenso, así como la resolución de las discrepancias suscitadas por la aplicación de la clasificación profesional establecida en los grupos profesionales regulados en el presente convenio. Respecto a posibles modificaciones de horario en las empresas afectadas por este convenio colectivo, esta comisión paritaria podrá conocer de dichas modificaciones (sin poder decisorio), respetando la necesaria adecuación al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Conocer y decidir de las cuestiones que se les susciten en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.

e) Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión paritaria sectorial adecuará, en el momento de su constitución, su reglamento de funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

Artículo 10. Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud.

Serán funciones de esta Comisión paritaria:

a) Representar al sector de Establecimientos Financieros de Crédito y de Leasing y de Renting, ante la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P., siendo su interlocutor válido, y, en consecuencia, promoviendo acciones concretas y proyectos para el sector en cuantas materias son propias de su competencia.

Con tal carácter, colaborar con la Fundación en el seguimiento de la ejecución de iniciativas aprobadas, así como solicitar de la misma la inserción de las peculiaridades y necesidades del sector de referencia, dentro de sus objetivos generales y del plan general que se establezca.

b) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36 del presente convenio y, en su caso, remitir a la Comisión paritaria de interpretación cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación de los artículos referidos a la seguridad y salud en el trabajo, acompañando, si procede, el correspondiente informe.

Artículo 11. Comisión paritaria sectorial de igualdad.

El objetivo de esta Comisión será realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas legales y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación, así como conocer de las denuncias que puedan producirse por incumplimientos de las mismas.

CAPÍTULO III

Empleabilidad

Artículo 12. Del empleo.

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes entienden que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de tratar de mantener la mayor estabilidad posible del empleo.

Con este fin, ante cualquier reajuste de plantillas, adoptan los siguientes compromisos:

1. Las empresas, antes de utilizar las vías que legalmente están previstas, se reunirán con la representación de los trabajadores para abordar, mediante la vía del diálogo, las posibles soluciones con el fin de minimizar el impacto en el empleo por las medidas que se decidan a adoptar.

2. En los posibles acuerdos que se puedan alcanzar en caso de reajustes se utilizarán las vías vegetativas y propuestas de carácter voluntario para tratar de no recurrir a expedientes de despido colectivo o despidos objetivos por causas organizativas.

3. En caso de despidos disciplinarios, las partes se reafirman en la voluntad de que éstos solo se realicen para modificar o erradicar conductas irregulares. Por lo tanto, se informará por escrito al personal afectado de la falta leve, grave o muy grave y de dicha notificación se dará copia a la representación de los trabajadores.

4. Las empresas se comprometen a utilizar las vías de formación a su personal de plantilla para poder realizar otra tarea distinta de aquélla para la que fueron contratadas, mediante acuerdo entre ambas partes. Se consultará con la representación sindical la implementación de estas políticas formativas, que servirán para favorecer el tránsito hacia nuevas funciones.

5. Será competencia de la Comisión paritaria conocer, con carácter general, la evolución del empleo en las empresas del ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

Artículo 13. Renovación de plantillas.

Con el fin de estimular la contratación de nuevo personal de plantilla, las partes firmantes de este convenio inciden en la recomendación de que, correlativamente a la jubilación de personal de plantilla –que se recomienda se produzca en la fecha fijada legalmente con carácter general, habiéndose completado los períodos de cotización para tener derecho a la pensión correspondiente–, se sustituya quien se jubila con nuevas contrataciones de personal.

Artículo 14. Ingresos y período de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

a) Personal titulado: seis meses.
b) Resto del personal: dos meses.

Durante este período tanto la empresa como la persona contratada podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, la persona contratada percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado a la persona contratada, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Es potestativo de las empresas renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala en su caso.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuyo cómputo se suspenderá, mediando acuerdo entre las partes, en caso de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

Artículo 15. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

La duración máxima de estos contratos que se formalicen por las empresas a las que afecte este convenio podrá ser de doce meses. En el caso de que se concierten por plazo inferior, podrá ser prorrogado dicho plazo, por una sola vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato exceda de dicho plazo máximo.

Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, la persona contratada tendrá derecho a una indemnización equivalente a la proporción de doce días de salario por año trabajado.

CAPÍTULO IV
Del personal

Artículo 16. Clasificación del personal.

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 del personal de plantilla de cada empresa en un marco general que establece los distintos cometidos laborales por ámbitos de responsabilidad 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 del personal de plantilla, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. El personal de plantilla de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio será clasificado con arreglo a las actividades y responsabilidades profesionales 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, el personal de plantilla desarrollará los trabajos propios 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 ambas partes el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

7. 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.

8. El personal afectado por el presente convenio colectivo estará integrado en los grupos profesionales siguientes:

- Grupo I: Dirección y Jefatura.
- Grupo II: Mandos y Técnicos especializados.
- Grupo III: Técnicos y Administrativos.

Cada uno de estos grupos profesionales se divide a su vez en niveles de responsabilidad del A al C.

La clasificación de grupos o niveles profesionales referidos en el presente artículo es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las escalas, pudiéndose, en su caso, crear otras nuevas con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente convenio.

Las cuestiones, divergencias o reclamaciones respecto de la correcta clasificación o integración profesional en este sistema de ordenación, deberán ser sometidas a la Comisión paritaria, sin perjuicio de otras acciones que correspondan a las partes interesadas.

Artículo 17. Definición de los grupos profesionales.

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

- Grupo I: Dirección y Jefatura.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito de trabajo de su incumbencia y se responsabilizan de ellos.

Transforman esos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, debiendo, en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Es característica principal de las personas pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Las personas incluidas en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito 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 de la plantilla que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Quienes estén incluidos dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada.

- Grupo II: Mandos y Técnicos especializados.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos.

Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.

Es característica principal de las personas pertenecientes a este grupo su capacidad de organizar y coordinar.

Las personas incluidas en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, 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.

Quienes estén incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

Se incluyen en este grupo aquellas personas a las que se les encomiendan tareas en procesos administrativos y/o técnicos muy complejos, que requieran habilidades altamente especializadas y/o procesos formativos complejos.

- Grupo III: Técnicos y Administrativos.

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al mando responsable.

Es característica principal de las personas pertenecientes a este grupo su dedicación y especialización en tareas concretas.

Quienes estén incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Las personas incluidas en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo estarán también todas aquellas personas de la plantilla cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

Artículo 18. Definición de niveles profesionales.

1. La definición de los niveles profesionales es la que se determina a continuación:

Nivel C: Las personas asignadas a este nivel realizarán las tareas de menor complejidad dentro de su grupo profesional. Necesitará supervisión y coordinación de forma habitual por parte del responsable del equipo.

Nivel B: Las personas asignadas a este nivel realizarán con autonomía las tareas de complejidad y/o responsabilidad moderadas dentro de su grupo profesional. Necesitará supervisión y coordinación de forma ocasional por parte del responsable del equipo.

Nivel A: Las personas asignadas a este nivel realizarán con iniciativa las tareas de mayor complejidad y/o responsabilidad dentro de su grupo profesional. El grado de comprensión de sus tareas les capacitan para orientarlas en función de sus objetivos. Necesitará coordinación de forma ocasional por parte del responsable del equipo.

2. Aquellas personas que dentro de la empresa sean apoderadas de la misma, y mientras estén vigentes los poderes y hagan efectivamente uso de dicho apoderamiento para el desarrollo de sus funciones, serán equiparadas salarialmente al nivel inmediatamente superior, si lo hubiere, dentro de su grupo profesional.

Artículo 19. Formación, promoción y ascensos.

1. El personal del grupo III, nivel C, con seis años de antigüedad en este nivel profesional podrán ascender al grupo III, nivel B; asimismo, los del Grupo III, nivel B, con seis años de antigüedad en este nivel profesional, podrán ascender al grupo III, nivel A, siendo preciso, en ambos casos, que acrediten la asistencia y superación de los cursos de formación inherentes a los conocimientos oportunos para el acceso al nuevo nivel profesional. Se computará como asistencia y superación de un curso, en aquellos casos en los que la empresa imposibilite la asistencia a dicho curso o el mismo no se produzca, en cuyo caso el ascenso se producirá en orden a la antigüedad antes referida. Será competencia de la Comisión paritaria determinar sobre la idoneidad de los cursos, los resultados de las evaluaciones o la imposibilidad de asistencia o falta de cursos, en cuantos requisitos para la promoción regulada en el presente artículo.

2. El personal adscrito al grupo III, niveles C y B, que no hayan ascendido por virtud de la aplicación de lo previsto en anteriores convenios colectivos, computarán, hasta el año 1995 la mitad de su antigüedad en su actual categoría profesional, a los efectos del cálculo de los seis años de antigüedad previstos en el párrafo anterior, de forma que cada dos años de antigüedad real en la categoría computarán como uno a los efectos de acreditar el requisito antes referido.

El resto del personal comenzará a computar los seis años necesarios de antigüedad en el nivel profesional correspondiente a partir del año 1995 o de su ingreso en la empresa.

Artículo 20. Parejas de hecho.

Se acuerda la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, siempre y cuando resulte debidamente acreditada la existencia de tal condición, siendo el medio adecuado y necesario para ello la certificación del Registro de parejas de hecho correspondiente.

CAPÍTULO V
Política salarial

Artículo 21. Tablas salariales.

Los sueldos mínimos garantizados, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los niveles establecidos en el presente convenio son, para el año 2026, los siguientes:

Grupos-Niveles-Euros

I. Dirección y Jefatura.

A: 41.396,27 euros.
B: 40.224,65 euros.
C: 38.000,23 euros.

II. Mandos y Técnicos Especializados.

A: 36.040,94 euros.
B: 34.081,60 euros.
C: 31.673,81 euros.

III. Técnicos y Administrativos.

A: 26.747,16 euros.
B: 23.560,08 euros.
C: 19.862,32 euros.

Las condiciones individuales que pudieran disfrutarse como condición más beneficiosa, en relación con la integración de las antiguas categorías profesionales en los nuevos grupos y niveles fijados en el presente convenio colectivo, se respetarán estrictamente «ad personam».

En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la persona contratada, se podrá sustituir parte de su remuneración global por todos los conceptos establecida en el convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, respecto a su límite y conceptos, y sin alteración del monto bruto anual de dicha retribución. En estos supuestos, las ofertas de la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla de las mismas, se informará previamente a la representación legal de los trabajadores y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos salariales.

Artículo 22. Antigüedad.

El complemento de antigüedad para todas las personas afectadas por el presente convenio colectivo consistirá en trienios.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, es decir, distribuidos en el número de pagas que haga efectivas la empresa a lo largo de un año, se abonarán según la siguiente tabla:

Grupo-Niveles-Euros

I. Dirección y Jefatura.

A: 681,94 euros.
B: 681,94 euros.
C: 670,52 euros.

II. Mandos y Técnicos Especializados.

A: 635,16 euros.
B: 599,80 euros.
C: 558,23 euros.

III. Técnicos y Administrativos.

A: 489,72 euros.
B: 431,35 euros.
C: 371,41 euros.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo distribuirán los salarios brutos anuales aquí fijados en el número de pagas anuales que acuerden con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, o con las personas interesadas.

En defecto de acuerdo, se distribuirán los salarios anuales en catorce pagas mensuales, doce de ellas coincidentes con los meses naturales del año y dos extraordinarias del primer y segundo semestre, que se abonarán en los meses de junio y diciembre y que se devengarán cada una de ellas en su respectivo semestre.

Artículo 24. Cláusula de actualización salarial y productividad.

Tomando en consideración el resultado final contable después de impuestos, las empresas abonarán, en su caso, una paga en el primer semestre de 2027, una vez verificado dicho resultado en el ejercicio fiscal de 2026, aplicando sobre las tablas del artículo 21 del convenio los siguientes porcentajes:

– Pérdidas: 0 %.
– Beneficios: 1,00 %.
– Beneficios superiores al ejercicio anterior: 1,25 %.
– Beneficios superiores al ejercicio anterior en porcentaje de dos dígitos: 1,70 %.

Los anteriores conceptos, cuantías y porcentajes no son acumulativos.

Artículo 25. Inaplicación de condiciones económicas.

Las tablas salariales que se fijan en el presente convenio colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya situación y perspectivas pudieran verse dañadas como consecuencia del régimen salarial establecido en el presente convenio colectivo, afectando a las posibilidades del mantenimiento del empleo.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión paritaria y se adecuarán a los trámites y requisitos previstos en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

– Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

– Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

– También deberá adjuntarse la documentación acreditativa de la causa que ocasiona la solicitud de la inaplicación.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En este sentido, en las de menos de veinticinco personas contratadas, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Finalmente, para el supuesto de discrepancia entre las partes respecto de lo anteriormente previsto y con carácter previo a cualquier reclamación, las partes firmantes del convenio asumen los contenidos del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASAC) vigente en cada momento, que, a estos efectos, se da aquí por íntegramente reproducido como parte integrante del presente convenio colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPÍTULO VI
Jornada

Artículo 26. Jornada laboral.

1. Para cualquier persona afectada por el presente convenio colectivo, con independencia de su nivel profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para el año 2026 será de 1.710 horas en cómputo anual de jornada.

2. La jornada se distribuirá adecuándose a los días de trabajo disponibles en el calendario anual, pudiéndose, en su caso, trabajar en domingo o festivo y en régimen de turnos.

3. Se respetarán aquellas jornadas establecidas en las empresas que, computándose anualmente, impliquen condiciones más beneficiosas.

4. La jornada laboral se distribuirá tomando como referencia el horario de trabajo actualmente en vigor pactado en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. Para la modificación de dicho horario será precisa la negociación con la representación legal de los trabajadores conforme al procedimiento previsto para el supuesto contemplado en el artículo 41.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. En caso de modificación de horario se partirá de la base de que el 70 % de la jornada laboral se efectúe antes de las 15:00 horas, salvo en sistema de turnos o en contrataciones concretamente celebradas para el trabajo de tarde o noche, o que la actual distribución de la jornada sea distinta, en cuyo caso se partirá de esta diferente distribución.

5. Las reducciones de jornada efectuadas en aplicación de lo previsto en los últimos convenios colectivos se verificarán preferentemente, dependiendo de las necesidades del servicio y según grupos profesionales de personal contratado o porcentajes de plantilla, en los días de Nochebuena, Nochevieja, puentes entre festivos o días inmediatamente anteriores o posteriores a festivos o vacaciones.

Artículo 27. Compensación de festivos.

Cuando por razones de servicio las personas contratadas deban trabajar en día de fiesta, las horas efectivamente trabajadas en dicho día se remunerarán por un importe equivalente al 175 % del valor hora de convenio. Si el trabajo en festivo no estuviera señalado dentro de su distribución de jornada habitual (prevista o acordada) se compensará, además, con horas libres en igual cuantía de las efectivamente realizadas.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la ley.

2. El número de horas extraordinarias por persona no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la empresa informará, por escrito y mensualmente, al comité de empresa o a los delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y de conformidad con lo previsto al respecto en la normativa vigente y aplicable en cada momento.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando, como dividendo, el salario anual previsto para cada nivel profesional en el artículo 21 del presente convenio colectivo más el complemento de antigüedad que corresponda en aplicación de las tablas del artículo 22 del presente convenio colectivo y, como divisor, la jornada anual vigente. Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 35 %.

8. Por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona afectada, la realización por parte de ésta de las horas extraordinarias podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso.

En tal caso, deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

Artículo 29. Vacaciones.

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho a un período de vacaciones, en cómputo anual, de veintiséis días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados y festivos.

2. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute, dando preferencia al más antiguo.

3. El personal podrá partir las vacaciones en tres períodos. En todo caso, el tercer período estará sometido al acuerdo entre empresa y persona afectada. Quienes disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo, hasta que el resto del personal afectado haya elegido su primer período. De igual manera ocurrirá con el tercero con relación al segundo.

4. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones, deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de marzo de cada año.

5. Cuando la persona deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

6. La empresa podrá excluir, como período vacacional, aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

7. Si durante el disfrute de las vacaciones la persona contratada sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica o enfermedad grave justificada a satisfacción de la empresa y notificada a ésta en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto los días de vacaciones pendientes se disfrutarán en las fechas que acuerden ambas partes.

En todo caso, será de aplicación lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento y por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

9. Las vacaciones previstas en el presente artículo provienen de la inclusión de los dos días de permiso retribuido para asuntos propios que se concedían en el artículo 15.5 del convenio colectivo de 2002.

Artículo 30. Permiso sin sueldo y licencias.

Las personas contratadas laboralmente que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a solicitar hasta dos permisos sin sueldo al año, de duración conjunta no superior a quince días naturales y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Además de los permisos anteriores, el personal con una antigüedad en la empresa igual o superior a un año podrá disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración en los siguientes supuestos especiales:

1. El cuidado de un hijo o hija menor de ocho años o de un ascendiente, que conviva con el trabajador, no desempeñe ninguna actividad retribuida y sufra de un grado severo de dependencia, en el supuesto de que dichos hijos, hijas o ascendientes inicien una enfermedad aguda grave o requieran hospitalización.

2. Someterse a técnicas de reproducción asistida.

3. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional.

Además, en supuestos excepcionales, por razones de orden familiar, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia hasta tres meses por fallecimiento del cónyuge o enfermedad grave de hijos o hijas que exija hospitalización.

Artículo 31. Permiso por cuidado de lactantes.

Quienes tengan derecho a la ausencia o reducción en el trabajo en los términos fijados en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrán sustituir este derecho por un período de licencia retribuida de trece días laborables, que deberán disfrutarse, de forma inmediata e ininterrumpida, a continuación de la finalización del período de descanso previsto en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que no opten por la acumulación del permiso en jornadas de trabajo, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, podrán acogerse al derecho de disfrute de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o una reducción de su jornada en media hora, al comienzo o al final de la jornada laboral, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses.

Artículo 32. Reducción de jornada.

En los supuestos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, y a su opción, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 33. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 y en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa, siempre y cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. El trabajo a distancia y el teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia y teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

3. La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta tres días laborables, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación, salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

Si el régimen de trabajo a distancia o teletrabajo es inferior al 100 % de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en modalidad presencial.

4. La publicación de las vacantes que requieran trabajo a distancia y teletrabajo deberán indicarlo expresamente, además del porcentaje que conlleva.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los medios, equipos y herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral.

Adicionalmente a la dotación de los medios establecidos en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos restantes que, por cualquier concepto, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en teletrabajo, percibirá una cantidad de 4,56 euros por día efectivamente trabajado a jornada completa o la parte proporcional al porcentaje de la jornada acordada en trabajo a distancia o teletrabajo, salvo, en todo caso, que ese mismo día perciba plus de transporte por desarrollar su actividad fuera de su domicilio o lugar acordado para el teletrabajo.

Dicho plus se percibirá, únicamente, en los días en los que se teletrabaje o trabaje a distancia.

Durante la vigencia del convenio, las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la Empresa haya puesto a su disposición.

6. Derechos de información y participación.

Las Empresas:

– Identificarán de manera expresa, en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT, a las personas que teletrabajen.

– Entregarán trimestralmente a la RLT la relación de personas, identificadas por número de matrícula, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas, porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia y teletrabajo y correo electrónico corporativo de las personas en esta modalidad de acuerdo.

– Garantizarán, respetando las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, la comunicación individualizada con las personas en situación de trabajo a distancia y teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación.

– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha, fruto de la implementación del trabajo a distancia y teletrabajo. La RLT recibirá información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las Empresas, podrá acordarse la aplicación del trabajo a distancia y el teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

7. Seguridad y salud laboral.

La evaluación de riesgos del personal en trabajo a distancia y teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento. Las Entidades elaborarán e informarán a la RLT en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas teletrabajadoras, a partir del cual se valorará si el mismo es favorable o si se requieren adecuaciones en materia de PRL a valorar con el servicio de prevención.

Es aconsejable que las personas que realicen trabajo a distancia y teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa, con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de trabajo a distancia y teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

8. Derechos colectivos y sindicales.

Se garantizará la comunicación en los términos establecidos en el artículo 19 de la Ley 10/2021. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia y teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en trabajo a distancia y teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La Empresa estará obligada a informar, por todos los medios disponibles y con antelación suficiente, de todo lo relativo al proceso electoral.

9. Trabajo a distancia o teletrabajo como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

El trabajo a distancia y el teletrabajo en estas situaciones requerirá que las Empresas doten a las personas teletrabajadoras de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral.

Cuando la persona teletrabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

En el caso de que la persona en trabajo a distancia o teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el trabajo a distancia o el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberá acordarlo previamente con la Empresa.

Artículo 34. Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30 % de la jornada de trabajo.

En aquellos supuestos que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, según prevé la Ley 10/2021, se le dotará de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral.

En el caso de que la persona en trabajo a distancia o teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el trabajo a distancia o el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberá acordarlo previamente con la Empresa.

Artículo 35. Derechos digitales.

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital y laboral es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo. La desconexión digital y laboral es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital y laboral 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 por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

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, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto c) siguiente.

b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

– Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

– Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

– Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las Empresas, cuando carezcan de ellos, deberán elaborar con participación de la RLT protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de las Empresas. Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (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 o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Los medios tecnológicos y dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador tendrán un uso exclusivamente profesional. En el supuesto de que se permita, por parte de las Empresas, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar 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.

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

La implantación por parte de las Empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente.

Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo o teletrabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

4. Derecho a la educación digital.

Las Empresas facilitarán la formación de su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a las nuevas tareas que así lo requieran, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

5. Derechos ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLT 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.

Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

CAPÍTULO VII
Vigilancia de la salud

Artículo 36. Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica y voluntaria de su estado de salud, en función de los riesgos a que esté expuesta la persona, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y personal especialmente sensible a determinados riesgos, aplicándose el Protocolo de Reconocimientos Médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad (cuestionarios de función visual, síntomas osteomusculares, características de la tarea y valoración de la carga mental) o normativa que lo sustituya.

Dicha periodicidad no será superior a dos años, salvo la evaluación inicial de la salud del personal por la incorporación al trabajo, o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, y la evaluación de la salud de aquellas personas que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Las medidas de vigilancia de la salud incluirán analítica, de sangre y orina, y electrocardiograma a partir de cuarenta años o cuando existan antecedentes familiares de riesgo, y reconocimiento oftalmológico, de la función auditiva y del sistema osteomuscular, para quien lo solicite.

CAPÍTULO VIII
Movilidad del personal

Artículo 37. Traslados.

I) Causas y condiciones.

1. Por solicitud de la persona contratada.

En el caso de que se produzcan vacantes en las sucursales de la empresa, tendrán preferencia para el traslado, en primer lugar, aquella persona que lo solicite para reunirse con su cónyuge y, en segundo lugar, el más antiguo en la solicitud.

2. Por necesidades del servicio.

a) El traslado de personal requerirá la existencia de razones técnicas, económicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

b) La decisión del traslado deberá ser notificada por la empresa a la persona afectada, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

c) Notificada la decisión del traslado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades.

d) Sólo podrá ser trasladado el personal con una antigüedad inferior a diez años y por una sola vez, salvo caso de traslado colectivo del centro de trabajo o cierre del mismo.

II) La compensación a percibir por el traslado por necesidades del servicio comprenderá:

– Locomoción de la persona trasladada y de los familiares que convivan con dicha persona.

– Transporte de mobiliario, ropas y enseres.

– Indemnización en metálico equivalente a dos meses de salario real.

El importe aproximado de los anteriores gastos se abonará por adelantado cuando la persona interesada lo reclame.

En cualquiera de los casos, el plazo de reincorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de treinta días desde su notificación por escrito a la persona trasladada.

Artículo 38. Salidas y dietas.

1. Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse una persona contratada de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará en concepto de suplidos de gastos, además de los gastos de locomoción, una dieta de:

a) Una comida fuera: 32,16 euros en el año 2026.

b) Dos comidas fuera: 51,50 euros en el año 2026.

c) Pernoctar fuera: La empresa establecerá un sistema de abono de gastos justificados de hotel (habitación con baño o ducha) o de vivienda, aplicable a dicho personal de plantilla.

2. Cuando la persona contratada no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

3. Cuando el desplazamiento dure más de sesenta días ininterrumpidos, el importe de las dietas se reducirá en un 50 %.

4. Las empresas podrán, asimismo, establecer un sistema de gastos a justificar, tanto de restauración como de hoteles, en sustitución de las dietas previstas en el presente artículo.

Artículo 39. Gastos de locomoción.

Cuando por los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa el personal utilizase su automóvil particular, se le abonará a razón de 0,42 euros por kilómetro en el año 2026.

Artículo 40. Plus de transporte.

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal que haya de desplazarse por motivos e instrucciones laborales desde su domicilio (o, en su caso, lugar acordado individualmente con la empresa para el teletrabajo) se establece un plus de transporte de 4,56 euros por día así efectivamente trabajado.

CAPÍTULO IX

Prestaciones complementarias

Artículo 41. Seguro de vida.

Las empresas se comprometen a suscribir un seguro de vida a favor de cada una de las personas que tengan contratadas laboralmente por los siguientes capitales asegurados:

a) 18.000 euros en caso de fallecimiento.
b) 18.000 euros en caso de incapacidad permanente total.
c) 18.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta.

Las garantías de incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta cesarán, en todo caso, al finalizar la anualidad del seguro y dentro de la cual la persona asegurada cumpla la edad de sesenta y cinco años.

La responsabilidad de las empresas se limitará, única y exclusivamente, a la suscripción de la consiguiente póliza y al abono de la prima correspondiente. Las personas aseguradas dejarán de estar incluidas en la póliza cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa.

Artículo 42. Seguridad Social.

En caso de incapacidad temporal ambas representaciones acuerdan establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se complementarán las prestaciones que se perciban hasta el 95 % del sueldo fijo, en los primeros veinte días de dicha baja y en proporción a la jornada de la persona afectada.

b) En bajas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral de más de veinte días de duración se complementarán las prestaciones hasta el 95 % del sueldo fijo y en proporción a la jornada de la persona afectada.

c) En bajas por incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización se complementarán las prestaciones hasta el 100 % del sueldo fijo y en proporción a la jornada de la persona afectada.

Artículo 43. Préstamos sin interés.

1. El personal que cuente al menos con dos años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho, para cubrir necesidades propias, cuyo gasto deberá ser acreditado, a préstamos sin interés consistentes en, como máximo, un importe equivalente al 60 % de una anualidad del sueldo señalado para su grupo y nivel profesional en las tablas recogidas en el artículo 21 del presente convenio colectivo, y en proporción a su jornada.

2. Dichos préstamos serán reintegrados a la empresa en la cuota solicitada por la persona afectada con un plazo máximo de amortización de sesenta mensualidades.

3. Excepcionalmente, el personal con un préstamo en vigor podrá, por motivos justificados, renovar cualquiera de los importes solicitados, siempre y cuando haya transcurrido, al menos, un 75 % del período de amortización previsto inicialmente para el préstamo en vigor o se haya amortizado el 75 % del préstamo concedido. De hacer esto, se procederá a cancelar, con la concesión del nuevo importe, el principal pendiente del anterior.

Artículo 44. Ayuda para estudios.

1. Las empresas, en función del desarrollo humano y profesional de su personal de plantilla, les concederán, para cursar estudios de materias directamente relacionadas con este sector de actividad y con su mejor y mayor capacitación y formación para su promoción en el seno de la empresa, en centros oficialmente reconocidos:

a) El 80 % de los gastos de matrícula u honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros, hasta el máximo del importe equivalente a una sexta parte del salario anual fijado para su nivel profesional en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

b) Facilitar y armonizar, siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas de trabajo con las de clase y estudio.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de la empresa no se extenderán más allá de las que sean propias del centro público correspondiente.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo si no aprobase más del 50 % de las asignaturas, materias o créditos en que se hubiese matriculado.

3. Se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título.

Artículo 45. Ayuda guardería.

La empresa abonará la cantidad de 320 euros brutos anuales, que se prorratearán en once mensualidades, por cada hijo o hija menor de tres años, siempre que la antigüedad de la persona en la empresa sea superior a un año. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, dicha ayuda sería percibida únicamente por uno de ellos. Esta ayuda de guardería podrá sustituirse por tickets-guardería.

En caso de que se perciba la ayuda en metálico la persona contratada y beneficiaria deberá justificar el destino de la misma mediante justificación de los gastos incurridos por dicho concepto.

CAPÍTULO X

Diversidad e igualdad

Artículo 46. Ámbito de aplicación de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

1. Las Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas trabajadoras, deberán cumplir con el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Para las Empresas con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.

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

2. Para el cálculo del número de personas trabajadoras, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. En aquellos supuestos en que con posterioridad a cualquiera de estas fechas, se produzca una reducción del número de personas trabajadoras que lo sitúe por debajo de las 51, el conjunto de medidas planificadas se mantendrá inalterado hasta que concluya su período de vigencia.

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

4. En el supuesto de que en el futuro la normativa legal, en la que se basa la inclusión de este nuevo capítulo del convenio, experimente alguna variación, se introducirán los cambios que sean necesarios para su adaptación.

Artículo 47. Definiciones previas.

De acuerdo con la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI, se entiende por:

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

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

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

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

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

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

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

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

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

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

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

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

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

Artículo 48. Medidas planificadas.

Las Empresas afectas al presente convenio citadas en el artículo 46 aplicarán las siguientes medidas a las personas trabajadoras de su plantilla y a las cedidas por Empresas de Trabajo Temporal durante los periodos de prestación de servicios:

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

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

2. Clasificación y promoción profesional. En la aplicación del capítulo cuarto del presente convenio, se evitará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las Empresas basarán sus evaluaciones del desempeño en criterios claros y libres de cualquier sesgo discriminatorio.

3. Las Empresas dispondrán de protocolos de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI, de los que, como medida de prevención, se dará difusión a todas las personas trabajadoras de las plantillas, incluida la dirección.

4. Formación, sensibilización y lenguaje. Las Empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluida la dirección y las nuevas incorporaciones, con especial énfasis hacia las personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y equipos humanos. También se establecerán medidas de sensibilización para garantizar un adecuado conocimiento.

Los aspectos mínimos que deberán contener los módulos formativos, son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

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

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

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá en las plantillas la creación de entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales. Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidos los relativos a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7. Régimen disciplinario. Se considerará como falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 49. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

1. Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, cualquier comportamiento realizado en el lugar o entorno de trabajo o con ocasión del mismo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o dañarla emocionalmente con motivo de su orientación, identidad sexual o expresión de género, creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

2. Las Empresas comprendidas en el artículo 46 del presente convenio, aplicarán sus protocolos de actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, a todas las personas trabajadoras de la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que les una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma. También se aplicarán a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Las Empresas deberán informar a las plantillas de la existencia de estos protocolos y mantenerlos a disposición de las mismas.

2.1 Los contenidos mínimos de estos protocolos serán los siguientes:

a) Declaración de principios: Las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, expresan su firme compromiso de garantizar la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras y de no tolerar en el seno de las mismas ningún tipo de práctica discriminatoria susceptible de ser considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

b) Alcance: El protocolo será de aplicación directa a todas las personas que trabajan en la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre y cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición y a proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Descripción del procedimiento de actuación, ante la recepción de una denuncia de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

3. Procedimiento de actuación ante una denuncia.

3.1 Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo que se considere víctima de acoso por orientación, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar directamente o a través de una persona u organización sindical expresamente autorizada por ella, una denuncia verbal o escrita, sin perjuicio de sus derechos a hacerlo ante las instancias legales que considere oportunas. En caso de denuncia verbal estará sujeta a su posterior ratificación por escrito. La denuncia también podrá ser presentada por cualquier otra persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de una supuesta conducta de acoso o violencia contra una persona por motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En este caso por parte de la Empresa se requerirá la ratificación por parte de la supuesta víctima. La ausencia de ratificación determinará el archivo de la denuncia, salvo que la Empresa observe algún tipo de indicio que aconseje su investigación de oficio.

Cuando la persona denunciante pertenezca a la plantilla de cualquiera de las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, deberá presentar su denuncia a través de las vías previstas por cada Empresa o, en su defecto, a través del Canal de Denuncias de la misma.

3.2 El escrito de denuncia deberá recoger una descripción de los hechos con la mayor concreción y claridad posibles, incluyendo la referencia a la presunta persona autora.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que supuestamente recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con ésta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

3.3 Comisión Instructora. Tras la entrada de una denuncia, la Empresa designará, en el plazo más breve posible, una Comisión Instructora cuya misión será encargarse del proceso de investigación, determinando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. Estas personas contarán con formación específica de la Empresa en materia de acoso LGTBI.

Las personas que formen parte de esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva con el principio de neutralidad e imparcialidad respecto a las partes denunciante y denunciada, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de ellas, o algún conflicto de interés, deberán abstenerse de actuar en el procedimiento concreto del que se trate, siendo sustituidas de manera inmediata por la persona suplente y, en su caso, por la persona o personas expresamente designada/s por la Dirección de la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión Instructora, a solicitud de aquella, los recursos personales, materiales y económicos que estime necesarios para su correcto funcionamiento.

Las personas que formen parte de la Comisión Instructora deberán cumplir con todos los principios y garantías del procedimiento que se indican a continuación:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deberán 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 denunciante/s y denunciada/s 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 presunta víctima y, en su caso, de las personas denunciante/s y denunciada/s, 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 sus circunstancias laborales.

– Principio de 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 deberá restituirla en sus condiciones anteriores.

– 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.

– Posibilidad, si así lo solicita alguna de las personas involucradas, denunciada o denunciante, de que sean acompañadas, en las entrevistas con la Comisión Instructora, por un representante sindical.

3.4 Expediente informativo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Comisión Instructora expresamente designada por la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del supuesto acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto.

3.5 Medidas cautelares.

La presentación de la denuncia implicará que la Comisión Instructora deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas y adoptar, en los casos que proceda, las medidas cautelares oportunas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante o para la supuesta víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. A la persona que presenta la denuncia se le ofrecerá la opción de permanecer en su puesto o de solicitar un traslado provisional y transitorio durante el periodo de tramitación del expediente.

Si así lo solicita la persona trabajadora denunciante o denunciada, la apertura de expediente informativo se pondrá en conocimiento inmediato de la sección o representación sindical que aquella designe expresamente.

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.

3.6 Informe vinculante.

El proceso de instrucción deberá estar sustanciado en el plazo más breve posible y, en todo caso en un periodo máximo de quince días laborables, salvo que la complejidad de la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible que no excederá de los tres meses, en cuyo caso, la decisión deberá ser aprobada por la Comisión Instructora.

Durante el proceso e incluso después de su finalización, todas las personas que participen de la instrucción e investigación del caso guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Comisión Instructora deberá concluir su trabajo mediante la emisión de un informe vinculante. 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, debiendo pronunciarse en uno de los dos sentidos siguientes:

a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador.

b) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

3.7 Resolución.

En esta fase, a la vista del informe y conclusiones de la Comisión Instructora corresponderá a la Dirección de la Empresa la adopción de la decisión final sobre el caso.

La constatación de la existencia de acoso por orientación, identidad sexual o expresión de género en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso y a la imposición de una sanción de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores. En este sentido se podrán adoptar cuantas medidas organizativas y/o disciplinarias resulten proporcionales, idóneas, necesarias y razonables a criterio de la Dirección de la Empresa y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión Instructora.

La decisión final se pondrá en conocimiento de las personas denunciante y denunciada con la mayor celeridad posible. Asimismo, se informará del resultado del procedimiento a la RLPT elegida por las personas denunciante y/o denunciada, si así lo hubiera solicitado cualquiera de ellas.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia, sin menoscabo de adoptar las medidas que se consideren necesarias por parte de la Empresa.

4. Información.

Con periodicidad máxima anual, las Empresas informarán a la RLPT, a través de la vía que en cada caso se acuerde internamente o, en su defecto, de la persona designada expresamente por cada sección sindical, de los procedimientos de acoso finalizados (número, resultado y conclusión) garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas.

Artículo 50. Coordinación empresarial y personal externo.

Cuando la persona denunciante o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la Empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la misma o pertenezca a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las garantías necesarias y con las particularidades que procedan y, en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

En el caso de que ninguna de las personas (denunciante ni denunciada) pertenezca a la plantilla de la Empresa, afectando exclusivamente a profesionales de empresas proveedoras que presten servicios en sus instalaciones y a pesar de que es clara la falta de competencia y responsabilidad, la Empresa facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las empresas proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 51. Faltas.

Las personas contratadas podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por personal en plantilla se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.

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

3. Falta de aseo personal y limpieza personal.

4. Falta de atención y diligencia con el público.

5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta.

4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de otras personas contratadas sin la debida autorización.

5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

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

7. El abandono de trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.

2. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás integrantes del personal de plantilla como a la empresa, o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.

Quedan incluidos en este apartado, falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen, como finalidad maliciosa, conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona sancionable sentencia de los Tribunales de justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzcan quejas justificadas de otras personas contratadas; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier persona que trabaje en la empresa; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

5. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; la indisciplina o desobediencia en el trabajo; las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares con los que convivan; la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

6. El acoso sexual o por razón de sexo y el hostigamiento moral: toda conducta de naturaleza sexual, verbal o física, no deseada por la víctima, que, desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo, suponga un atentado contra la libertad o indemnidad sexual de otra u otro compañero de trabajo, así como solicitar de éstos favores de naturaleza sexual, provocando a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Artículo 52. Sanciones.

Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones requieren comunicación motivada a la persona sancionada. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Las sanciones máximas que podrán 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 un día.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta el despido.

CAPÍTULO XII
Política sindical

Artículo 53. Derechos sindicales.
En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 54. Comités de empresa, comités de seguridad y salud, delegados de personal, sindicales y de prevención.
a) En el caso de los miembros de los comités de empresa, delegados sindicales, o cuando sean varios los delegados de personal en la empresa, se podrá acumular, en uno o varios de los mismos, la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un solo delegado de personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de 45 horas.

b) En el caso de disminución significativa de la plantilla, se producirá la automática reducción de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal, salvo que dicha reducción implique la total desaparición de representantes legales de los trabajadores.

Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 10 % respecto de la media del personal de plantilla en activo en un período de tres meses anteriores.

c) Los delegados de prevención, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en dicha norma.

Asimismo, se constituirá el comité de seguridad y salud en los supuestos previstos en el artículo 38 de la citada ley.

En ambos casos, las competencias y facultades de esta representación serán las señaladas en la legislación anteriormente referida y sus normas de desarrollo.

Artículo 55. De los sindicatos.

1. Las empresas deberán respetar el derecho de todo el personal a su cargo a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrán las empresas despedir, o de otra forma perjudicar, a su personal a causa de las actividades sindicales que les vengan reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos y comisiones paritarias previstos en los mismos, manteniendo su vinculación como personal de plantilla en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

CAPÍTULO XIII
Solución de conflictos

Artículo 56. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo acuerdan establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter Colectivo, en relación con la interpretación y aplicación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y desarrolla el trabajo en la empresa; en relación con las discrepancias que pudieran existir, en su caso, tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo; las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial y al inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores; así como respecto de las discrepancias en el seno de las Comisiones paritarias y los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, asumiendo los contenidos del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASAC) vigente en cada momento, que, a estos efectos, se da aquí por íntegramente reproducido como parte integrante del presente convenio colectivo.

Así, se estará a los procedimientos y órganos establecidos en las Comunidades Autónomas en orden a su competencia.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga será necesario agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en esta disposición.