

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS

2024-2026. Prorrogable.
Actualizado a enero de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

CAPÍTULO I.....	5
Disposiciones generales.....	5
Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.....	5
Artículo 2. Ámbito personal.....	5
Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia y revisión.....	5
Artículo 4. Condiciones más beneficiosas, respeto a las condiciones adquiridas.....	6
Artículo 5. Compensación y absorción.....	6
Artículo 6. Concurrencia de convenios.....	6
Artículo 7. Globalidad.....	7
CAPÍTULO II.....	7
Organización de trabajo y movilidad funcional.....	7
Artículo 8. Principios de organización del trabajo.....	7
Artículo 9. Movilidad funcional.....	8
CAPÍTULO III.....	9
Clasificación profesional.....	9
Artículo 10. Clasificación profesional. Criterios generales.....	9
Artículo 11. Grupos profesionales.....	9
Artículo 12. Definición, desarrollo y funcionalidades de los grupos profesionales.....	10
CAPÍTULO IV.....	18
Formación profesional.....	18
Artículo 13. Principios generales.....	18
Artículo 14. Objetivos.....	18
Artículo 15. Estructura Paritaria Sectorial.....	23
CAPÍTULO V.....	24
Contratación.....	24
Artículo 16. Contratación indefinida.....	24
Artículo 17. Contratos formativos.....	24
Artículo 18. Contratos de duración determinada.....	29
Artículo 19. Preaviso de cese.....	31
CAPÍTULO VI.....	32
Tiempo de trabajo.....	32
Artículo 21. Jornada de trabajo.....	32
Artículo 22. Vacaciones.....	36
Artículo 23. Horas extraordinarias.....	36
CAPÍTULO VII.....	37
Retribuciones.....	37
Artículo 24. Tablas salariales.....	37
Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.....	37
Artículo 26. Gastos de locomoción y dietas.....	38
CAPÍTULO VIII.....	38
Permisos, licencias y excedencias.....	38
Artículo 27. Estudios.....	38

Artículo 28. Permisos retribuidos.	39
Artículo 29. Excedencias para atender el cuidado de menores y familiares.	41
Artículo 30. Pausas y reducciones de jornada.	42
Artículo 31. Permisos no retribuidos.	44
Artículo 32. Jubilación.	45
CAPÍTULO IX.....	46
Régimen asistencial.....	46
Artículo 33. Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.	46
Artículo 34. Incapacidad temporal.....	46
CAPÍTULO X.....	47
Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.....	47
Artículo 35. Faltas.....	47
Artículo 36. Sanciones.....	49
Artículo 37. Procedimiento.	49
Artículo 38. Prescripción.	50
CAPÍTULO XI.....	51
Disposiciones varias.....	51
Artículo 39. Cláusula de inaplicación (descuelgue).	51
CAPÍTULO XII.....	53
Comisión paritaria.....	53
Artículo 40. Comisión paritaria.	53
Artículo 41. Funciones de la comisión paritaria.	54
CAPÍTULO XIII.....	54
Seguridad y salud laboral.....	54
Artículo 42. Salud laboral.....	54
Artículo 43. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.	57
CAPÍTULO XIV.....	58
Derechos sindicales.....	58
Artículo 44. Acumulación de créditos horarios.....	58
Artículo 45. Uso sindical del correo electrónico.	58
Artículo 46. Ámbito electoral para la elección de los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras.	58
CAPÍTULO XV.....	59
Igualdad de condiciones.....	59
Artículo 47. Igualdad de condiciones.	59
Artículo 48. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.	62
CAPÍTULO XVI.....	64
Trabajo a distancia y desconexión digital.....	64
Artículo 49. Teletrabajo y trabajo a distancia.....	64
Artículo 50. Desconexión digital.....	67
Disposiciones adicionales.....	70
Disposición adicional primera. Complemento por antigüedad consolidada y complemento por desaparición de categoría.	70
Disposición adicional segunda. Parejas de hecho.....	70

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS

Disposición adicional tercera.Principio de conservación de lo pactado.	71
Disposición adicional cuarta.Adhesión al ASAC.	71
Disposición adicional quinta.Cláusula de empleo.	71
Disposiciones transitorias.	72
Disposición transitoria primera.	72
Disposición transitoria segunda.....	72
Disposición final única.	73
ANEXO I.....	74
Tablas salariales	74
Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas.	75
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL IX CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS	75
Cláusula primera.Competencias y funciones.	75
Cláusula segunda.Ámbito de actuación.	76
Cláusula tercera.Composición.	76
Cláusula cuarta.Reuniones.	76
Cláusula quinta.Adopción de acuerdos.	77
Cláusula sexta.Sede de la Comisión Paritaria.	77
Cláusula séptima.Procedimiento para la solicitud y contestación de consultas, funciones de mediación o arbitraje.	77
Cláusula octava.Modificación del reglamento.	79
Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas.	80
ADENDA CONVENIO COLECTIVO.....	80
Preámbulo.....	80

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado Español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona. El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y el personal incluido en su ámbito funcional y personal.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio se aplicará a todo el personal de las empresas a que se refiere el artículo 1, con exclusión del personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia y revisión.

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2026 y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Se establece expresamente que los salarios tendrán efectos desde el primero de enero de 2024.

Salvo denuncia expresa del convenio efectuada por una de las partes y comunicada fehacientemente a la otra con al menos tres meses de antelación a la fecha prevista para la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente convenio colectivo verá prorrogada su vigencia de año en año.

Denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas, respeto a las condiciones adquiridas.

Es voluntad de las partes firmantes del presente convenio que los salarios establecidos en el mismo se consideren con carácter de mínimos en las empresas, respetándose y manteniéndose las condiciones más beneficiosas que por todos los conceptos y en cómputo anual, excedan de lo pactado en este convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Los incrementos salariales pactados en este convenio y las cantidades resultantes de la aplicación de las condiciones pactadas en el mismo, incluyendo sus disposiciones adicionales y disposición transitoria primera no son compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior lo establecido en la disposición transitoria segunda, así como las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este convenio, vinieran ya abonando las empresas con anterioridad a su entrada en vigor.

Artículo 6. Concurrencia de convenios.

Las partes firmantes expresamente convienen que de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, es su voluntad no ser afectadas por lo dispuesto en actuales o futuros convenios, a salvo de lo dispuesto en el artículo 84, aptdos. 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se podrán negociar convenios colectivos de ámbito autonómico y/o provincial, siempre que la regulación que pudiera estar contenida en aquellos convenios resulte más favorable para las personas trabajadoras que la contenida en el presente convenio, cuya regulación tiene el carácter de norma mínima de derecho necesario. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tienen la consideración de materias no negociables, en todo caso: el ámbito funcional, el ámbito personal, las modalidades de contratación, el periodo de prueba, los grupos y niveles profesionales, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Dentro del marco normativo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que en los ámbitos de las Comunidades Autónomas puedan llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 7. Globalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las normas pactadas, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dicha norma y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO II

Organización de trabajo y movilidad funcional

Artículo 8. Principios de organización del trabajo.

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

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

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de empresas y personas trabajadoras.

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



Artículo 9. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas por la persona trabajadora en cada momento determinará el puesto de trabajo y, por tanto, el nivel salarial que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel salarial correspondiente al puesto de trabajo de procedencia.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas por la persona trabajadora conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados y delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

La movilidad funcional que tenga lugar de mutuo acuerdo entre las partes habrá de respetar lo establecido con carácter general en este convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 10. Clasificación profesional. Criterios generales.

El personal de las empresas de Gestorías Administrativas se clasifica en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 11. Grupos profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

- Grupo I: Personal titulado.
- Grupo II: Administración.
- Grupo III: Profesionales de servicios técnicos.
- Grupo IV: Servicios auxiliares.

La clasificación de los distintos grupos y puestos de trabajo se realizará según las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras, en unión de los factores de valoración.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o de dos o más puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la asimilación a uno u otro grupo o a uno u otro puesto de trabajo se realizará según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

- a) Autonomía: valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.
- b) Iniciativa: valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.
- c) Responsabilidad: valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.
- d) Conocimiento: valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.
- e) Complejidad: valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 12. Definición, desarrollo y funcionalidades de los grupos profesionales.

A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal y que serán las siguientes:

- Grupo I. Personal titulado.

Integran este grupo las personas trabajadoras que se hallan en posesión del título académico de grado superior o medio, y tengan vinculación laboral con la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas tareas que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo a cambio de una retribución salarial y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Se divide en los siguientes subgrupos profesionales:

- Titulados superiores: Licenciado o Grado Superior o Máster.
- Titulados medios: Diplomado o Grado Medio o Titular de Primer Ciclo Universitario.

Criterios de acceso/promoción: en todo caso se requerirá estar en posesión de titulación universitaria de grado medio o superior habilitante para desarrollar las funciones propias a las que habilita el título académico.

- Grupo II. Administración.

Integran este grupo aquellas personas trabajadoras que desarrollan las tareas de administración propias del ciclo productivo de la empresa o aquellas otras de naturaleza administrativa inherentes a la propia empresa.

Se divide en los siguientes subgrupos profesionales:

- Coordinador/a y/o Jefe/a Administración: desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes dependiendo directamente de dirección, gerencia o personal encuadrado en el Grupo I, con o sin poderes, con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos, de todas o de un grupo de las materias que comprenden la gestión de promover, activar, solicitar y efectuar trámites de gestión, así como de organización y administración en general, realizan funciones de responsabilidad y máxima confianza en un despacho u oficina, en relación con la preparación de documentos, declaraciones, escritos, solicitudes, liquidaciones, tanto en el ámbito fiscal, laboral, administrativo o de otra índole en las competencias de las Administraciones públicas y los organismos y entidades estatales y paraestatales; pudiendo distribuir, orientar y dirigir estos trabajos a sus subordinados. Puede encargarse de la dirección de un área o sección del despacho, siendo responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de un mismo departamento.

Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la empresa.

Realizan funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas dentro de un mismo departamento, siguiendo las directrices marcadas por el personal titulado responsable del área de actividad donde radica el departamento.

Criterios de acceso/promoción: conocimientos técnicos de las funciones, tareas y operaciones de un departamento, con un nivel de formación mínimo equivalente de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio), completada con una dilatada experiencia en su departamento.

– Oficial/a de primera: desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o quien ostente la jefatura, si hubiere, con conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realizan con la máxima corrección, trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias del trámite de gestión, las cuales serán llevadas a efecto, tanto en el despacho del que depende como en centros públicos o privados en consonancia con las funciones descritas.

Realizan tareas de revisión o análisis técnicos, jurídicos o económicos con cierto grado de autonomía, iniciativa, análisis y razonamiento, en el ámbito de sus competencias, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa y con conocimiento de los procedimientos administrativos y trámites de aplicación a cada una de las solicitudes o expedientes cuya gestión haya sido encomendada por la empresa y, en su caso, bajo supervisión del Coordinador o Jefe de departamento.

Realizan tareas que exijan habitualmente iniciativa, análisis y razonamiento, comportando, para la elaboración o confección de presupuestos de costes de gestiones, cálculos financieros, fiscales, laborales, arancelarios, tasas administrativas y análogas para clientes.

Redacción y/o revisión de informes y documentación financiera, fiscal, jurídica, laboral o administrativa que requiera de unos conocimientos técnicos específicos y no generales.

Realizan tareas técnicas de supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Asumen la representación de los clientes ante organismos y entidades públicas y privadas para resolver y acordar actos jurídicamente vinculantes, con o sin poderes notariales.

Pueden organizar o coordinar un grupo reducido de personas trabajadoras, siempre bajo la supervisión del Gestor/a Administrativo/a o titular de la Gestoría, del personal adscrito al Grupo I o del coordinador/a superior o Jefe/a de Administrativo/a.

Criterios de acceso/promoción: conocimientos técnicos de las funciones, tareas y operaciones del área o áreas funcionales a las que se encuentre adscrita la persona trabajadora, con un nivel de formación mínimo equivalente de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio), completada con una experiencia mínima de cinco años en la categoría precedente y con una evaluación de desempeño positiva durante dicho periodo siempre que la empresa tenga implantado un sistema de evaluación por desempeño.

– Oficial/a de segunda: desempeñan las funciones de este puesto de trabajo quienes con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinación en todo caso al profesional titular del despacho o a quien ostente la jefatura, o a quien desempeñe habitualmente funciones de un puesto de trabajo jerárquicamente superior, si hubiere, realizan trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones públicas que requieran fundamentalmente conocimientos prácticos.

A título enunciativo y no limitativo: confeccionará liquidaciones, cálculos, organización de activos y ficheros, clasificación y despacho de correspondencia ordinaria, o instancias y escritos.

Realizan tareas de apoyo en los análisis técnicos, jurídicos o económicos bajo unos parámetros predeterminados por el oficial inmediatamente superior.

Realizan tareas de apoyo en la elaboración o confección de presupuestos de costes de gestiones, cálculos fiscales, laborales, arancelarios, tasas administrativas y análogos para clientes.

Realizan tareas técnicas de apoyo en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Redacción de documentación financiera, fiscal, jurídica, laboral o administrativa que requiera de unos conocimientos técnicos generales.

Criterios de acceso/promoción: para promocionar a este subgrupo profesional desde el subgrupo de Auxiliar Administrativo/a se requerirá una permanencia mínima de cuatro años en el subgrupo de Auxiliar Administrativo/a y cumplir, además, los siguientes requisitos:

- Evaluación de desempeño positiva durante dicho periodo siempre que la empresa tenga implantado un sistema de evaluación por desempeño.
- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en su categoría de Auxiliar Administrativo/a.
- Ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por faltas muy graves o graves durante el tiempo de permanencia en su categoría de Auxiliar Administrativo/a en los últimos cuatro años.
- Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un ochenta por ciento del período «años de permanencia». A estos efectos las ausencias derivadas de permisos retribuidos, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores, computarán como tiempo de servicio activo.

A los efectos de acreditar la permanencia mínima de cuatro años en el subgrupo de Auxiliar Administrativo y sin perjuicio del deber de cumplimiento del resto de requisitos establecidos para la promoción durante el periodo de referencia, computarán los periodos de tiempo que la persona trabajadora viniera prestando servicios como Auxiliar Administrativo/a con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

– Auxiliar administrativo/a: es el puesto de trabajo del empleado o la empleada que realizan operaciones elementales administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, grabación de datos en ordenadores, cumplimentación de toda clase de impresos y formularios, liquidaciones, sistemas o programas informáticos y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos técnicos específicos, cerca de los centros de las Administraciones públicas en consonancia de los cometidos de su puesto de trabajo. Realizarán asimismo gestiones de presentación, seguimiento y retirada de documentos y asuntos ante toda clase de Administraciones públicas, particulares y profesionales.

Operaciones elementales de copias, recepción y envío de documentación. Recepción y redireccionamiento de llamadas y correos electrónicos u otras comunicaciones electrónicas. Realizarán asimismo gestiones de presentación, seguimiento y retirada de documentos y asuntos ante toda clase de Administraciones públicas, particulares y profesionales, Desempeñan su trabajo con un alto grado de dependencia, con instrucciones específicas y concretas, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación. Siempre bajo supervisión directa y cercana de su superior inmediato.

Criterios de acceso/promoción: formación básica y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Grupo III. Profesionales servicios técnicos.

Dada la polivalencia funcional que concurre en las grandes empresas del sector, se configura, establece y regula el presente Grupo Profesional III de Profesionales de Servicios Técnicos, que regirá exclusivamente en aquellas empresas que cuenten con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras, o en aquellas otras con menor número de personas trabajadoras y que por necesidades funcionales decidan dotarlo voluntariamente con recursos humanos en su organización.

Integran este grupo aquellas personas trabajadoras que desarrollan labores de naturaleza técnica, informática, tecnológica, de I+D+I, marketing, ventas o de naturaleza análoga, accesorias al propio ciclo productivo de la empresa y que dan soporte técnico, informático, tecnológico y posicionamiento a la empresa.

Se divide en los siguientes subgrupos profesionales:

- Coordinador/a y/o Jefe/a Técnico/a: en esta subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo y no limitativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes: Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de un mismo departamento. Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la empresa. Realizan funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas dentro de un mismo departamento, siguiendo las directrices marcadas por el Gestor/a Administrativo/a, socios profesionales o titular de la Gestoría o por el personal titulado responsable del área de actividad donde radica el departamento.

- Técnico/a Senior: en este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo y no limitativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a cualquiera de las siguientes: Tareas técnicas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. Asistencia Técnica. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación informática. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.). Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente. Tareas de traducción, corresponsalía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

- Técnico/a Junior: en este subgrupo profesional se incluyen a título enunciativo y no limitativo aquellas actividades que por analogía son asimilables a cualquiera de las siguientes: Tareas de soporte y apoyo a la codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática. Tareas de regulación automática básica eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.). Tareas técnicas de apoyo y soporte a la codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente. Tareas de traducción, correspondencia y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero, de menor complejidad y transcripción y revisión de los de mayor complejidad. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles de menor complejidad bajo la dirección de un mando superior, levantar planos topográficos, etcétera.

- Auxiliar o Ayudante/a Técnico/a: desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas técnicas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior/a o responsable del servicio. Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos más básicas de su profesión. Ayudan a los/as técnicos/as de categorías superiores en las tareas más mecánicas, repetitivas y de menor responsabilidad.

- Grupo IV. Servicios auxiliares.

Integran este grupo las personas trabajadoras que desarrollan servicios auxiliares o generales de mero apoyo en el seno de la empresa.

Se divide en los siguientes subgrupos profesionales:

- Ordenanza: es el puesto de trabajo del personal subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos de índole secundaria, ordenados por el personal de jefatura, excluidos aquellos que correspondan a puestos de trabajo de índole superior, fechar o sellar el correo, y trabajos análogos a los especificados, de carácter elemental. Tendrá a su cargo el control de la limpieza, orden y conservación de los locales.
- Personal de limpieza: desempeñan este puesto de trabajo quienes se ocupen de la limpieza en los locales de la empresa.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 13. Principios generales.

Las partes firmantes del convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el Sector de Gestorías Administrativas.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de facilitar la formación profesional, las personas trabajadoras que prestan sus servicios en esta actividad tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y la de cursos de perfeccionamiento organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 14. Objetivos.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de Gestorías Administrativas, las partes firmantes en consonancia con la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo, la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional, establecen los siguientes objetivos:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
- d) Contribuir con la formación profesional para el empleo a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector de gestorías administrativas, tal y como establece la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- e) Fomentar el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- f) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, atendiendo el desarrollo del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- g) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- h) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.
- i) Promover la figura del Delegado/a de Formación y la constitución de Comisiones de Formación en las empresas que pongan en valor la formación y favorezcan la participación y actuaciones en materia formativa.

Iniciativas de formación:

Las partes acuerdan hacer uso de las diferentes iniciativas de formación de las que pueden beneficiarse las empresas y personas trabajadoras del sector.

1. Formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a establecer mecanismos para utilizar el fondo anual que las empresas tienen disponible para este tipo de iniciativa.

La empresa, asimismo, podrá consensuar con la representación legal de las personas trabajadoras acciones formativas específicas, que habrán de estar siempre en relación con las funciones de la empresa. En tal caso la empresa deberá conceder a las personas trabajadoras permisos, dentro de la jornada laboral, para que las mismas puedan asistir a las clases presenciales. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 40 horas anuales previsto para formación.

Formación dentro de los centros de trabajo: La empresa procurará impartir esta formación de forma habitual, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de sus trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, elaborará los criterios que deben reunir las entidades de formación acreditadas que realicen formación referida a las empresas y personas trabajadoras del sector.

2. Formación dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, financiada a través de los fondos con cargo a la cuota de formación profesional.

Las partes se comprometen a difundir las actividades formativas incluidas en esta iniciativa (de ámbito estatal y autonómico) entre las empresas y personas trabajadoras del sector con el fin de ampliar la cobertura de la formación al conjunto de centros de trabajo y personas empleadas, así como mejorar la participación de los colectivos prioritarios.

Las partes se comprometen a que durante la vigencia de este convenio acordarán las fórmulas más adecuadas, con arreglo a la normativa vigente, para incrementar la participación de los agentes sociales en la formación dirigida al sector.

La Comisión Paritaria Sectorial elaborará, si lo considera necesario, criterios adicionales a los que establece la norma actualmente vigente, de cara a la selección de entidades de formación para una mayor adecuación a las necesidades del sector. De igual modo, se acordarán los criterios para realizar el seguimiento de las agrupaciones que con fines formativos se lleven a cabo en el sector.

3. Permisos Individuales de Formación (PIF), que se financian a través de bonificaciones a los costes salariales por el tiempo invertido en formación (hasta un máximo de 200 horas) por las personas trabajadoras por año académico o año natural.

Las partes se comprometen a impulsar y fomentar el número de PIF en el sector y durante la vigencia del convenio.

4. Otras iniciativas. Sin perjuicio de lo anterior y de las iniciativas que adopte la empresa en materia de formación con cargo a la cuota de formación profesional y de los permisos individuales de formación, aquella podrá establecer la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Derechos y deberes de las personas trabajadoras:

1. Las personas trabajadoras vendrán obligadas a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.

2. El tiempo de formación para cada persona trabajadora, excepto las que estén sujetas a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de 40 horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio General, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales de la empresa no fueren utilizadas anualmente o por circunstancias de las personas trabajadoras. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en las personas trabajadoras.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo segundo, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Con criterios análogos a lo señalado en el número 2, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos retribuidos y no retribuidos, así como a las adaptaciones de jornada que se recogen en la norma para realizar actividades de formación o asistir a exámenes oficiales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a recibir las acreditaciones correspondientes a las actividades formativas realizadas de acuerdo con los criterios que establezca la norma de referencia.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de asistir, aprovechar las actividades formativas en las que participan y realizar, cuando así se contemple, las pruebas exigidas para la obtención de la acreditación correspondiente.

A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe la persona trabajadora, las empresas facilitarán a las personas interesadas las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa.

Artículo 15. Estructura Paritaria Sectorial.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, se constituirá la Estructura Paritaria Sectorial de Administración y Gestión según determina dicha normativa.

La Estructura Paritaria Sectorial tendrá, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

- a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
- c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
- d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de personas trabajadoras de sectores en declive.
- e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
- f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
- h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.

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

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 16. Contratación indefinida.

Para dar cumplimiento al compromiso de las empresas de promover la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual en el sector para cubrir las necesidades estructurales de plantilla en cada una de las empresas será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 17. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

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

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada para el grupo profesional y subgrupo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Artículo 18. Contratos de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

El número total de contratos de duración determinada no puede superar el 10 % del total de la plantilla de la empresa o de un contrato cuando la empresa tenga menos de diez personas trabajadoras.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones en más de un 20 % en comparación con la actividad media mensual, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración podrá ser de nueve meses dentro de un período de doce meses.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 19. Preaviso de cese.

El cese voluntario de la persona trabajadora deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

- Grupo I: tres meses.
- Grupo II: según subgrupo o área funcional:
 - Coordinador/a y/o Jefe/a de Administración y Oficial/a de primera: dos meses.
 - Oficial/a de segunda y Auxiliar Administrativo/a: un mes.
- Grupo III: Según subgrupo o área funcional:
 - Coordinador/a y/o Jefe/a Técnico/a y Técnico/a Senior: dos meses.
 - Técnico/a Junior y Auxiliar o Ayudante/a Técnico/a: un mes.
- Grupo IV: quince días.

La inobservancia del preaviso anteriormente establecido supondrá el nacimiento del derecho a indemnización a favor de la empresa de los días equivalentes de salario por cada día de preaviso no cumplido por la persona trabajadora.

Artículo 20. Período de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Grupo I: seis meses.
- Grupos II y III: dos meses.
- Grupo IV: quince días.

Durante este periodo, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán proceder unilateralmente 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, salvo las legalmente establecidas.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo anual durante el tiempo de vigencia del presente convenio será como máximo de 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Con carácter general, la jornada semanal tendrá un descanso ininterrumpido de cuarenta y ocho horas consecutivas, que se recomienda que se corresponda con el sábado y el domingo. En todo caso, se respetará la distribución de la jornada que establezca cada empresa, que obligatoriamente deberá considerar como descanso la tarde del sábado y el domingo.

De igual forma, se garantizará el disfrute efectivo de los 14 festivos anuales.

En verano se realizará jornada continua durante dos meses consecutivos, uno de los cuales deberá ser el de agosto. Se entiende por jornada continua aquella que se realice de forma continuada en unidad de tiempo y sin interrupciones significativas, respetando en todo caso el tiempo de descanso establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Anualmente se elaborará por las empresas el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Las empresas podrán establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En la confección del calendario laboral y en la determinación de la jornada de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, considerando que la adaptación deberá efectuarse durante el tiempo en que la empresa tenga el establecimiento o el centro de trabajo abierto al público o con atención al mismo y, en todo caso, en el horario comprendido entre las 8:00 y las 20:00 horas, de lunes a viernes.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En todo caso, la solicitud de adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo deberá efectuarse por la persona trabajadora con una antelación mínima de treinta días a la fecha prevista o solicitada de aplicación efectiva.

La adaptación de la duración y la distribución de la jornada de trabajo se deberá efectuar siempre con arreglo a parámetros objetivos inherentes a la persona trabajadora y a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, sin que pueda existir discriminación alguna, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En cualquier caso, las partes negociadoras del presente convenio colectivo instan a las empresas del sector a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras los sistemas de registro y control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio o entrada y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios:

1. El sistema utilizado, en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.
2. Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada, de tal manera que se pueda acceder en cualquier momento, diaria, semanal o mensualmente, a dicha información al objeto de tener constancia de las horas trabajadas, diarias semanales o mensuales.
3. En este sentido, con carácter mensual, la persona trabajadora recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.
4. Con carácter también mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellas.

Para todas aquellas empresas que no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el sistema de registro diario de la jornada implantado por la empresa respetará los criterios señalados en los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo.

Artículo 22. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras al servicio de la empresa disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas. El disfrute de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado durante el año de su devengo. En todo caso y a estos solos efectos, el sábado se considerará día no laborable.

El periodo de disfrute será preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre y serán fijadas de común acuerdo entre empresa y personal a su servicio.

El disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado en dos períodos, debiéndose conocer las fechas que correspondan con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la duración máxima de la jornada ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante igual tiempo libre retribuido en cualquier período en un plazo de tres meses siguientes a su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50 por 100.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 24. Tablas salariales.

Los salarios pactados en el presente convenio son para los años 2024, 2025 y 2026, en cómputo anual y a distribuir en 14 pagas mensuales, agrupados en los niveles correspondientes a los distintos puestos de trabajo descritos para cada grupo profesional.

Las tablas salariales para 2025 y 2026, que se recogen en el anexo de este convenio, suponen un incremento del 3 % sobre los importes fijados en las tablas salariales de 2024 y de 2025 respectivamente.

Si al finalizar el año 2024, la variación del IPC interanual de 2024 a 31 de diciembre hubiera sido superior a un 4 %, la tabla salarial de 2025 obrante en el anexo del convenio se verá incrementada en un 1 % adicional, debiendo aplicarse tal actualización con efectos del 1 de enero de 2025.

Si al finalizar el año 2025, la variación del IPC interanual de 2025 a 31 de diciembre hubiera sido superior a un 3 %, la tabla salarial de 2026 obrante en el anexo del convenio se verá incrementada en un 1 % adicional, debiendo aplicarse tal actualización con efectos del 1 de enero de 2026.

Si al finalizar el año 2026, la variación del IPC interanual de 2026 hubiera sido superior a un 3 %, la tabla salarial aplicable al 2026 obrante en el anexo del convenio se verá incrementada en un 1 % adicional, debiendo aplicarse tal actualización con efectos del 1 de enero de 2027, sin perjuicio, además de la posible publicación de las tablas salariales como consecuencia de la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo, en caso de que no llegare a prorrogarse este.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas de treinta días de salario de convenio (según tablas) denominadas de verano y Navidad, que devengándose con carácter anual se abonarán en los meses de julio y diciembre y como máximo en las fechas del 15 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente; pudiendo, a criterio de la empresa, ser prorrateadas mensualmente.

El personal que hubiere ingresado en la empresa o cesado en la misma en el transcurso del año, percibirán de estas pagas, la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 26. Gastos de locomoción y dietas.

El personal afectado por el presente convenio que se desplace de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo tendrá derecho a percibir:

a) Gastos de locomoción: los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando para tales desplazamientos las personas trabajadoras utilicen vehículo propio, siempre que se haya recibido autorización previa de la empresa para ello, percibirán una indemnización de 0,26 euros por kilómetro realizado.

b) Dietas: las personas trabajadoras que por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 15 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y 28 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento y desayuno, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 27. Estudios.

El personal que se halle cursando estudios para la obtención de título académico o profesional oficiales, tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar los correspondientes justificantes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho quince días naturales, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones.

b) Matrimonio de padres/madres, hermanos/as e hijos/as: un día que será ampliable a dos, cuando la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo.

c) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

Serán ampliables a cinco días naturales, cuando se necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo.

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

e) Cinco días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, padres e hijos.

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

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

g) Dos días por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

j) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a la representación legal de las personas trabajadoras para el ejercicio de sus funciones de representación.

k) Atención sanitaria: el tiempo imprescindible. Salvo caso de urgencia, las personas trabajadoras deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. En todos los casos deberán aportar a la empresa justificante de la visita realizada y del tiempo invertido.

l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse el resto de la jornada laboral del día en que sean sometidos a pruebas diagnósticas o ambulatorias que requieran sedación o asistencia de una tercera persona, aunque no requieran reposo, que les impidan el normal desplazamiento y la normal realización de las tareas propias de su puesto.

m) Por necesidades personales con previo aviso mínimo de cinco días laborables: un día al año, que no podrá acumularse a las vacaciones, salvo pacto en contra. Las empresas podrán excluir para el disfrute del día de libre disposición los períodos de máxima actividad.

Igualmente se disfrutará de otro día adicional de permiso retribuido que preferentemente será el 24 o el 31 de diciembre. La fecha de su disfrute será fijada por la empresa para cada persona, pudiendo dividir la plantilla en dos o más a los efectos de no cerrar la empresa.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en este convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Salvo que expresamente se establezca por días naturales, el disfrute de los permisos recogidos en el presente artículo será por días laborables.

Cuando el hecho causante que dé lugar al disfrute del permiso ocurra en día no laborable o en día que coincida con el descanso semanal de la persona trabajadora, el día de inicio del permiso comenzará a computar desde el primer día laborable siguiente al del citado hecho causante.

En los supuestos previstos en los apartados a), b), g) e i), la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con un mínimo de quince días naturales de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute.

Artículo 29. Excedencias para atender el cuidado de menores y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

La duración de este tipo de excedencias podrá alcanzar un período máximo de tres años, que será computable a efectos de antigüedad. Durante este tiempo, la persona trabajadora podrá aprovechar los programas de formación establecidos en la empresa como si estuviera en activo.

El personal asimismo tendrá derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a dos años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Cuando un nuevo familiar causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma pondrá fin al que se venga disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar, también por escrito, en el plazo de los cinco días siguientes.

Las excedencias reguladas en este artículo no son retribuidas, pero sí computan a efectos de antigüedad. Al finalizar la excedencia la reincorporación al trabajo será automática a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que se tenía antes de su disfrute, siempre y cuando la excedencia no supere los dos años de duración.

Artículo 30. Pausas y reducciones de jornada.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo bien por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien por un permiso de quince días laborables de duración, susceptible de acumularse al permiso de nacimiento.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años, o personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada por tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo corresponden a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras al servicio de las empresas que lleven como mínimo dos años en la misma, tendrán derecho a solicitar un único permiso sin sueldo al año, por un máximo de treinta días. Las empresas habrán de otorgar dicho permiso, salvo que no resulte posible por necesidades perentorias del servicio.

La solicitud deberá efectuarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista para el inicio de su disfrute, salvo supuesto de extraordinaria y urgente necesidad de la persona trabajadora, tales como enfermedad grave de la persona trabajadora o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La concesión igualmente deberá formularse por escrito.

La concesión supondrá la suspensión de la relación laboral por causa no imputable a la empresa, con suspensión de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, así como de las de Seguridad Social derivadas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 32. Jubilación.

El contrato de trabajo se extinguirá por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad de 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

El cumplimiento de los anteriores presupuestos deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 33. Indemnización extraordinaria por muerte y gran invalidez.

Las empresas contratarán un seguro, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, de veinte mil euros (20.000,00 €) por muerte o invalidez en cualquiera de sus grados, siempre que estas se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En el supuesto de muerte, la indemnización se abonará a la persona beneficiaria de la persona trabajadora, según la legislación vigente.

Artículo 34. Incapacidad temporal.

Durante los procesos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas complementaran las prestaciones económicas que las personas trabajadoras afectadas reciban en la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria.

Dicho complemento se abonará a partir del primer día hasta como máximo cumplirse dieciocho meses de haberse iniciado la situación de IT.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral que supongan hospitalización del que lo sufra, las empresas complementarán las prestaciones económicas que las personas trabajadoras afectadas reciban de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución en jornada ordinaria a partir del primer día de baja hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante los procesos de IT por enfermedad común o accidente no laboral no previsto en el párrafo anterior las empresas complementarán las prestaciones económicas que las personas trabajadoras afectadas reciban de la Seguridad Social según la siguiente escala:

Desde el primer día al tercero, ambos inclusive, hasta el 60 por ciento de su retribución.

Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, hasta el 75 por ciento de su retribución.

Desde el vigésimo primer día hasta un máximo de doce meses desde la fecha de inicio de la IT, hasta el 100 por cien de su retribución.

El complemento de los días primero al tercero, ambos inclusive, por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral que no requieran hospitalización, sólo se percibirán durante un máximo de doce días por cada año natural.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

Artículo 35. Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán, según su importancia, reincidencia e intención y las circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa a la persona trabajadora.

A) Serán faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en el plazo de un mes.
2. Hasta tres faltas de puntualidad no justificadas en un mes.
3. Falta de limpieza e higiene personal.
4. Falta de atención o diligencia con el público o los clientes.
5. La embriaguez ocasional.

B) Se calificarán de faltas graves las siguientes:

1. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa justificada.
2. Cuatro faltas de puntualidad no justificadas, en el plazo de un mes.
3. La simulación de enfermedad o accidente para faltar al trabajo un día.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada.
5. La negligencia en el trabajo y en el cuidado de las instalaciones y equipos, que cause perjuicio a los clientes, a la empresa o a terceros.
6. La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad y asistencia, que se computan tal como se establece en los números anteriores.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave dentro del mismo trimestre, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que esta haya sido sancionada.
2. La falta de cinco días al trabajo sin causa justificada en el período de tres meses.
3. Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses, o de veinte en un año.
4. El dar a conocer, revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole, relativos a clientes.
5. La copia, manipulación, alteración, pérdida, destrucción y la cesión, todo ello, ya sea total o parcial, de ficheros y datos informáticos y de todo tipo y la extracción de los mismos de la empresa.
6. El acoso sexual, entendiendo como tal aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa, realizadas por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.
7. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de consideración y respeto a jefes/as, compañeros/as o subordinados/as.

8. La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa si no media autorización de la misma.

9. El hurto y el robo, tanto a la empresa, como a los compañeros/as, y a clientes. Asimismo, el falsear datos con el objeto de obtener un beneficio económico.

10. El abandono del puesto de trabajo cuando se desempeñan funciones de responsabilidad.

11. Las faltas tipificadas en el Estatuto de los Trabajadores que den lugar al despido disciplinario, y que no estén contempladas como faltas muy graves en los números anteriores.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes incurran en faltas serán las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave:

A elección de la empresa: suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días o despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen al personal sancionado, sin perjuicio del derecho de este a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 37. Procedimiento.

Corresponde a la Dirección de las empresas o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

1. Será necesaria la apertura de expediente en el caso de sanciones graves o muy graves impuestas a personas trabajadoras que ostenten el cargo de representante legal de las personas trabajadoras o delegado/a sindical.

2. La Dirección de la empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se impongan a quienes ostenten los cargos citados en el apartado anterior, haciéndoles saber el derecho que asiste, tanto a la persona interesada como al órgano de representación de las personas trabajadoras, a ser oídos. Asimismo, deberán serle comunicados a la representación legal de las personas trabajadoras, aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido.

3. Solo en el caso al que se refieren los apartados anteriores, si para esclarecer los hechos fuera necesaria la instrucción de un expediente, este se iniciará con la orden de incoación adoptada por el/la Jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará a la persona instructora del mismo, que podrá no pertenecer a aquella ni como empresario/a ni como trabajador/a. El instructor podrá practicar cuantas pruebas considere pertinentes y sean admisibles en Derecho.

4. De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada por aquella, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha o fechas de su comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la Dirección de la empresa.

Todas las sanciones dictadas por la empresa deberán ser comunicadas a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones impuestas.

Cancelación:

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedan canceladas al cumplirse los plazos de dos meses, cuatro meses y dieciocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave. Ello no significará la cancelación de antecedentes a los efectos de la tipificación de las faltas por reincidencia o reiteración.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de un mes, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona expedientada.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 39. Cláusula de inaplicación (descuelgue).

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación la iniciará la empresa, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de personas trabajadoras designadas según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Memoria explicativa de las causas económicas, técnicas organizativas o de producción que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y/o técnica, organizativa o de producción y la afectación al mantenimiento del empleo, con la documentación legal pertinente. Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Tras un periodo de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y las personas trabajadoras adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 5 del presente convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria

Artículo 40. Comisión paritaria.

1. Se crea la comisión paritaria del convenio como órgano para la interpretación y la vigencia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
2. La comisión paritaria estará formada por cuatro vocales, en representación de cada una de las partes firmantes, que se designarán en la sesión constitutiva de la misma.
3. Se reunirá la comisión a petición de cualquiera de las partes mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, como mínimo, con cinco días hábiles de antelación.

4. La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

5. Del contenido de las reuniones de la comisión y de lo acordado se levantará acta.

6. La comisión paritaria elaborará, en la primera sesión, el reglamento de funcionamiento de esta comisión.

7. El domicilio de la comisión será el de la Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos, calle Mayor, 58, 28013 Madrid. La correspondencia que se dirija a la Comisión deberá enviarse a la misma por correo certificado.

Artículo 41. Funciones de la comisión paritaria.

1. Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.

2. Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece este convenio.

3. Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas, a través de las partes firmantes, a la mediación de la comisión paritaria y si no se alcanza un acuerdo en el trámite de mediación la comisión podrá acordar someterlas a arbitraje.

4. El estudio de las solicitudes por parte de las empresas de la inaplicación de los aumentos salariales pactados.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. Salud laboral.

1. Las empresas y el personal afectado por el ámbito de este convenio, vienen obligados a observar y cumplir las Disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, y como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de Gestorías Administrativas:

- El Real Decreto 488/97 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y
- El Real Decreto 486/97 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en: 1. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. 2. La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. 3. El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

2. Si la evaluación de riesgos pone de manifiesto que la utilización por las personas trabajadoras de equipos con pantallas de visualización suponen o pueden suponer un riesgo para la seguridad o salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras que permitan la alternancia postural y el descanso en la visualización de equipos con pantallas durante un mínimo de cinco minutos por cada hora de tiempo de trabajo efectivo.

3. Vigilancia de la salud. Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario; las empresas, a tal fin, remitirán carta a su personal indicándole el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo en la misma un volante o separata que permita a la persona que no quiera someterse a los mismos el comunicar tal decisión a la empresa. No obstante, lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención. En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

A) Historia clínico-laboral y exploración: analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los 40 años.

B) Examen por especialista: examen del oído por especialista; examen de la garganta.

C) Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para personas usuarias de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.)

4. Evaluación de riesgos y planificación preventiva. A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

- A) Factores físicos, químicos y biológicos.
- B) Factores de seguridad.
- C) Factores ergonómicos.
- D) Factores psicosociales y de organización.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación la empresa realizará la correspondiente planificación preventiva y adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

Artículo 43. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá entre las partes firmantes del mismo una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, con carácter paritario, integrada por cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro designados por los sindicatos firmantes. A las reuniones de dicha Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, hasta un máximo de dos asesores por representación.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y personal a su servicio.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 44. Acumulación de créditos horarios.

Los créditos horarios que ostenta la representación legal de las personas trabajadoras podrán ser acumulados en uno o varios miembros de la representación unitaria que sean de la misma sección sindical.

Si un representante de las personas trabajadoras es al mismo tiempo delegado/a sindical podrá acumular las horas sindicales que le corresponderían por cada uno de los mencionados cargos.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derecho a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y las horas utilizadas no computarán dentro del crédito de horas sindicales en la empresa.

Artículo 45. Uso sindical del correo electrónico.

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical al personal afectado por este convenio, a sus afiliados/as y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas. Además, en caso de aquellas empresas que dispongan de portales del empleado o *intranets*, los órganos de representación legal de las personas trabajadoras dispondrán de una sección donde poder publicar su información y comunicados.

Artículo 46. Ámbito electoral para la elección de los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras.

En las empresas o centros de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez personas trabajadoras podrá elegirse un/a delegado/a de personal. Igualmente podrá haber un/a delegado/a de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras, si así lo decidieran estas por mayoría. Si el censo de personas trabajadoras en una provincia es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen las cincuenta personas trabajadoras, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta personas trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

CAPÍTULO XV

Igualdad de condiciones

Artículo 47. Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas trabajadoras, tanto directa como indirectamente, en el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral en cada momento.

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

3. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación sindical en la forma que se determine en la legislación laboral.

4. Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas deberán realizar un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad. Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo.

El diagnóstico contendrá información básica, interna y externa, de las características, estructura organizativa y situación de cada empresa individualmente considerada, atendiendo, en su caso, a las peculiaridades de cada centro de trabajo y de la actividad desarrollada.

a) Información relativa, al menos, al sector de actividad, dimensión de la empresa, historia, estructura organizativa y dispersión geográfica de la misma, en su caso.

b) Información interna con datos desagregados por sexo en relación, entre otras, a las siguientes cuestiones:

– Distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años.

– Distribución por sexo de la representación de las trabajadoras y trabajadores en relación a la plantilla.

5. El diagnóstico de situación contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

6. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres...», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 48. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercera parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción se hará por acuerdo entre empresa y trabajadora y en caso de desacuerdo las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
2. A la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación se efectuará por la jurisdicción de lo Social en el procedimiento establecido en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, en el supuesto de que la trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo.

Transcurridos los seis meses, la trabajadora en el plazo máximo de quince días habrá de optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o a continuar con el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

4. A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo no superior a seis meses, prorrogable por el Juez competente por periodos de tres meses hasta un máximo de 18 meses total, computando inicial y prórrogas.

5. A extinguir su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

6. Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda no se computarán como faltas de asistencia.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer trabajadora es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO XVI

Trabajo a distancia y desconexión digital

Artículo 49. Teletrabajo y trabajo a distancia.

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

El trabajo a distancia, entendiéndose como tal el regulado en la ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia en todo caso deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

El trabajo a distancia, será reversible para la empresa y para la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito a la otra parte con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a tres días naturales, y salvo que en los acuerdos individuales o en los acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo se fijen plazos de preaviso distintos y circunstancias excepcionales de reversibilidad distintas.

En las relaciones de trabajo a distancia se recomienda que las personas trabajadoras mantengan un mínimo de vínculo presencial con el centro de trabajo al que han de quedar adscritas, para evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales.

Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021. De esta forma, las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a representantes legales.

Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras la aplicación del trabajo a distancia, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales de empleo, así como mecanismos que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad.

Dotación de medios y compensación de gastos:

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional, que como mínimo deberán incluir:

– Ordenador o portátil y, en su caso, teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la empresa podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad de 60 euros, los siguientes medios y herramientas:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla.

Adicionalmente, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad de 1,00 euros por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora en 2024. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y en el caso de que no se trabaje a distancia la totalidad de la jornada de trabajo contratada, se abonará la parte proporcional que corresponda.

Las cantidades reguladas en este artículo, se incrementarán en el mismo porcentaje de incremento que se aplique a las tablas salariales, según estipule la comisión paritaria para los conceptos económicos del convenio en cada ejercicio.

Así mismo, en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores.

Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos. a las previstas en el presente convenio colectivo.

Seguridad y salud laboral:

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

Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo:

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

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

Derechos de información y participación:

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

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

Formación:

Las empresas estarán obligadas a establecer los canales necesarios para la información y participación de las personas en esta modalidad en los procesos formativos. Se establecerán mecanismos para asegurar que la formación se realiza dentro de su jornada laboral.

Se informará y consultará específicamente de ambas cuestiones a la representación sindical.

Artículo 50. Desconexión digital.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital 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 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, en el marco del presente convenio colectivo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la empresa.

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 la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo.

Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad.

Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación.

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:

1. 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 3 siguiente.

2. Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3 las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

3. 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, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:

– Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

– Programar respuestas automáticas, durante los períodos 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 la ausencia.

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa 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 artículo.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Complemento por antigüedad consolidada y complemento por desaparición de categoría.

Aquellas personas trabajadoras que como consecuencia del anterior convenio colectivo de Gestorías Administrativas vinieran percibiendo el complemento denominado «antigüedad consolidada» y/o el «complemento por desaparición de categoría» lo mantendrán; si bien, las cantidades de dichos complementos se verán incrementadas anualmente en el mismo porcentaje que sean incrementados los salarios según el convenio.

A tal fin, junto a las tablas salariales y en el artículo 24 de este convenio, figura el porcentaje de incremento contenido en las mismas con respecto al salario del año inmediatamente anterior, siendo que para el 2024 el porcentaje de incremento es del 4 % sobre las tablas salariales publicadas en el BOE núm. 68/2023, de 21 de marzo de 2023 y con excepción de los subgrupos de auxiliar administrativo/a del grupo II, auxiliar o ayudante/a técnico/a del grupo III y el personal del grupo IV que ven adecuados sus salarios a lo establecido para el SMI vigente.

Estos complementos no serán compensables ni absorbibles.

Disposición adicional segunda. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia con arreglo a la normativa que en cada Comunidad Autónoma regule la materia.

Disposición adicional tercera. Principio de conservación de lo pactado.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

Disposición adicional cuarta. Adhesión al ASAC.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al VI Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) vigente (ASAC).

Disposición adicional quinta. Cláusula de empleo.

En el actual contexto económico, las representaciones empresarial y sindical comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Asimismo, manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

A los efectos de reconocer los derechos de premio especial de jubilación que, con arreglo al anterior convenio pudiera haber adquirido el personal afectado por el presente convenio, quienes al 31 de diciembre de 1995 tengan una antigüedad consolidada de diez años o múltiplo y soliciten la jubilación a partir de los sesenta años y hasta tres meses después de haber cumplido la edad legal de jubilación, tendrán derecho a una paga como gratificación especial de jubilación, a razón de dos mensualidades por cada diez años o fracción de antigüedad, sin que computen anualidades a partir del 31 de diciembre de 1995.

Para las personas trabajadoras que no hubieran consolidado este derecho en las condiciones y a la fecha citadas, no existe la gratificación especial por jubilación.

Disposición transitoria segunda.

Los salarios pactados para el año 2024 en el artículo 24 del presente convenio, suponen una subida del 4 % en relación a las últimas tablas salariales publicadas en el BOE núm. 68/2023, de 21 de marzo de 2023, con excepción de los subgrupos de auxiliar administrativo/a del grupo II, auxiliar o ayudante/a técnico/a del grupo III y el personal del grupo IV que ven adecuados sus salarios a lo establecido para el SMI vigente.

Ambas partes, conscientes del esfuerzo económico que para las empresas supone la actualización salarial acordada para el año 2024 en el artículo 24 del presente convenio, acuerdan para el abono de las diferencias salariales que pudieran surgir con ocasión de la aplicación del incremento pactado para el 2024 el siguiente régimen:

1.º Sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 5 del convenio, la revisión salarial y tablas salariales pactadas para el 2024, serán aplicables y se llevarán a efecto en el recibo de salario siguiente al del mes en que finalmente sea publicado el presente convenio en el BOE.

Lo anterior con excepción de los salarios previstos para los subgrupos de auxiliar administrativo/a del grupo II, auxiliar o ayudante/a técnico/a del grupo III y el personal del grupo IV que se fijan en la cuantía del SMI vigente y que ya se han de venir aplicando en virtud de la normativa de aplicación en la materia.

2.º Las diferencias salariales que pudieran haber surgido a lo largo de 2024 entre el salario que efectivamente vinieran abonando las empresas hasta la publicación del presente convenio colectivo y aquellas otras cuantías que resultan de aplicar los salarios acordados en la tabla para 2024, podrán ser abonadas por las empresas a lo largo de todo el año 2024, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Lo anterior con excepción de los salarios previstos para los subgrupos de auxiliar administrativo/a del grupo II, auxiliar o ayudante/a técnico/a del grupo III y el personal del grupo IV que se fijan en la cuantía del SMI vigente y que ya se han de venir aplicando en virtud de la normativa de aplicación en la materia.

3.º Sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 5 del convenio, el incremento salarial pactado para el 2024 y que supone un 4 % sobre las últimas tablas salariales publicadas en el BOE núm. 68/2023, de 21 de marzo de 2023, con excepción de los subgrupos de auxiliar administrativo/a del grupo II, auxiliar o ayudante/a técnico/a del grupo III y el personal del grupo IV, podrá ser compensado y absorbido en hasta un máximo del 0,5 % sobre porcentaje de subida del 4 %, por cualquier concepto, mejora o incentivo que las empresas vinieran ya abonando a las personas trabajadoras sobre los salarios de convenio.

Disposición final única.

Para lo no establecido en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

ANEXO I

Tablas salariales

	2024	2025 (+3%)	2026 (3%)
<i>Grupo I</i>			
Titulado Superior.	24.846,85	25.592,25	26.360,02
Titulado Medio.	23.423,44	24.126,14	24.849,93
<i>Grupos II y III</i>			
Coordinador/Jefe Admvo./Jefe Técnico.	20.457,75	21.071,48	21.703,62
Oficial 1.ª/Técnico Senior.	18.955,19	19.523,84	20.109,56
Oficial 2.ª/Técnico Junior.	17.320,74	17.840,36	18.375,58
Auxiliar Admvo./Ayudante Técnico.	15.876,00	16.352,28	16.842,85
<i>Grupo IV</i>			
Ordenanza.	15.876,00	16.352,28	16.842,85
P. Limpieza.	15.876,00	16.352,28	16.842,85

Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL IX CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS

Cláusula primera. Competencias y funciones.

De conformidad con lo previsto en los artículos 85.3 letra e) y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 40 del IX Convenio, se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) La vigilancia e interpretación del IX Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas, a iniciativa de cualquiera de sus miembros o a solicitud de legítimo interesado.
- b) Control y seguimiento de la aplicación y desarrollo de dicho convenio.
- c) Participación en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar con carácter general, de acuerdo con lo que establece el convenio.
- d) Decidir, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y tal como se recoge en artículo 39 del convenio.
- e) Mediación y arbitraje, si así lo deciden las partes, en los conflictos o controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio.
- f) Cuantas otras le atribuyan el referido convenio.

Cláusula segunda. Ámbito de actuación.

La Comisión Mixta Paritaria extiende su ámbito de actuación a todo el territorio del Estado Español y a cuantas empresas y personas trabajadoras se vean afectados por el VIII Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas.

Cláusula tercera. Composición.

1. Serán vocales titulares de la Comisión Mixta Paritaria cuatro miembros de la representación empresarial y otros cuatro de la representación de la sindical –UGT Federación de Servicios, Movilidad y Consumo– dos y –CCOO Servicios– dos.

2. La condición de miembro de la Comisión Mixta Paritaria se ostenta en virtud de designación comunicada por el respectivo órgano ejecutivo de cada Asociación o Sindicato integrantes de la Comisión Mixta Paritaria.

3. A las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen libremente cada una de las organizaciones integrantes de dicha comisión.

Cláusula cuarta. Reuniones.

1. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario y extraordinario.

2. La Comisión Paritaria se reunirá con periodicidad trimestral en sesión ordinaria.

En ausencia de petición expresa por cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá obligatoriamente en sesión ordinaria en el día y hora que las partes acuerden, siempre dentro de la última semana de cada trimestre natural del año. A falta de orden del día fijado expresamente, la reunión tendrá como finalidad la realización de trabajos de vigilancia y control en la implantación y aplicación del convenio en las empresas encuadradas dentro de su ámbito funcional de aplicación.

3. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes que la componen.

4. La Comisión Mixta Paritaria se considerará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de cada parte, empresarial y sindical.

Cláusula quinta. Adopción de acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria requerirán al menos el voto favorable de la mayoría de los presentes por cada una de las partes, empresarial y sindical.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por los discrepantes con el acuerdo adoptado.

Cláusula sexta. Sede de la Comisión Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria tiene como sede, a efectos de comunicaciones y de reuniones, la establecida en el artículo 40.7 del convenio colectivo, esto es:

APNGA (Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos).

C/ Mayor 58, 28013-Madrid.

Cláusula séptima. Procedimiento para la solicitud y contestación de consultas, funciones de mediación o arbitraje.

Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Mixta Paritaria podrá aprobar los correspondientes modelos de solicitud para promover su actuación, que serán objeto de la oportuna difusión sectorial.

Asimismo, podrá establecer con carácter orientativo un modelo de pacto de sumisión a arbitraje. Dichos modelos tendrán una función orientativa, no siendo preceptiva su utilización por las partes.

La solicitud de actuación a la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito, y debe ser previa a la que las partes lo soliciten a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

En la solicitud ha de hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1 de la cláusula primera. Si no se determina el tipo de actuación que se requiere, se entenderá que se solicita la intervención consultiva, interpretativa o de mediación de la Comisión Paritaria.
- b) Exposición clara de los hechos, y los puntos o extremos que se someten a la Comisión, incluyendo indicación del artículo/s o disposición/es del convenio que sea procedente.

- c) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de Identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica) carácter con el que actúe (trabajador/a, sección sindical, con indicación de la empresa a la que pertenece o empresario) y domicilio completo.
- d) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las dos partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta Paritaria, y de acatamiento de la misma.
- e) También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.
- f) La comisión paritaria tiene un plazo de treinta días hábiles para dirimir sobre el conflicto presentado. Transcurrido ese plazo sin respuesta o acuerdo, las partes podrán continuar el proceso a través de las vías administrativas o jurisprudenciales correspondientes.
- g) El arbitraje se desarrollará y resolverá siempre en derecho.

Los escritos de iniciación de procedimiento serán incluidos en el orden del día de las reuniones ordinarias de la Comisión, siempre y cuando tengan entrada en la misma al menos cinco días hábiles antes de la celebración de la misma. En caso contrario, quedarán pendientes para la siguiente reunión de la Comisión.

Una vez recibido el escrito de iniciación de procedimiento, y reunida la Comisión, examinará el mismo observando si se cumplen los requisitos exigidos, si los hechos están suficientemente claros, así como los puntos o extremos que se le someten, y cuál es el tipo de actuación que se requiere.

El procedimiento finalizará mediante acta, y se notificará íntegramente a las partes afectadas, incorporándose el original al expediente abierto, una vez firmado por todas las partes. Si de la reunión de la Comisión no resultara acuerdo, en el acta se hará constar la posición de cada una de las representaciones.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

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

SI del tipo de actuación que se requiere resultará la no competencia de la Comisión, esta se lo comunicará sin más a las partes, archivando el expediente.

Cláusula octava. Modificación del reglamento.

La Comisión Mixta Paritaria podrá modificar el presente Reglamento por acuerdo de la mayoría simple de los componentes de cada una de las partes (patronal y sindical).

Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas.

ADENDA CONVENIO COLECTIVO

Preámbulo

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI).

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de 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, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de éstas.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Colectivo estatal de Gestorías Administrativas, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia *erga omnes*. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa.

Las empresas se comprometen a respetar la igualdad de trato y no discriminación por razones de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Se promoverán entornos laborales diversos, inclusivos y seguros para el colectivo LGTBI, garantizando su protección mediante protocolos de prevención y actuación frente al acoso y las conductas violentas en el entorno laboral.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 47 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

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

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

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

Para garantizar el acceso al empleo de las personas LGTBI en igualdad de condiciones, las empresas se comprometen a:

– Los procedimientos de selección deberán garantizar la contratación en función de la idoneidad y del cumplimiento de requisitos para el desempeño del puesto, con independencia de la orientación o identidad sexual y/o su expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar, especialmente en el caso de las personas trans.

- Se utilizarán criterios de selección objetivos y neutros en los procedimientos de selección para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. se garantizará la preservación del derecho a la intimidad de las personas, evitando las preguntas invasivas con la vida personal y familiar, orientación sexual y/o expresión de género y características sexuales, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

- En caso de tratarse de procesos externos de selección, se comprobará que las entidades y equipos incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI.

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

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

Se garantizará la ausencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la aplicación de los criterios de clasificación y promoción profesional.

Todas las personas trabajadoras podrán optar a los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia de su orientación y/o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se garantizará la aplicación objetiva de los criterios estipulados en el presente convenio respecto a los ascensos y promociones, con independencia de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las empresas velarán por el mantenimiento del empleo de las personas trans, teniendo en cuenta su condición y vulnerabilidad.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: 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, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

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

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

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

Se incluirá la LGTBIfobia en la evaluación de riesgos laborales y psicosociales, con el fin de proteger la salud de las personas trabajadoras de las situaciones de discriminación que puedan sufrir.

Las empresas podrán disponer de un protocolo de acompañamiento a las personas trans en el trabajo para prestar apoyo a las personas trabajadoras en el proceso de transición de género.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

«Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.»

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

8. Régimen disciplinario: Se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

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

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

Falta muy grave:

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género y en general.
- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

1. Declaración de Principios

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

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

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

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

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

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

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI.

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

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

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

3. Definiciones

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

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

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

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

c) Discriminación múltiple e interseccional:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

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

– Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

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

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

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

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

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

Funciones de la comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.
- Solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estime pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá i) medios de prueba del caso, ii) posible concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes y iii) en su caso, propuesta de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación

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

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

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

Asimismo, el presente procedimiento ha de entenderse sin perjuicio de la posibilidad de la víctima de ejercitar cuantas acciones entienda que le corresponde ante cualquier órgano jurisdiccional o administrativo.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento:

La persona denunciante, o persona autorizada para ello (un compañero/a de trabajo, un profesional jurídico, un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, etc.), puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

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

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

Fase 2. Tramitación:

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

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y, en su caso, la sanción a imponer.
- b) Proponer, a la vista de los hechos, un acuerdo entre las partes y, en su caso, la adopción de medidas que pudieran acordarse.

c) Proceder al archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora si no se aprecian indicios del acoso denunciado.

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

Fase 3. Resolución:

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

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

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

7. Tipificación

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

8. Circunstancias agravantes

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.

- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que se ejerza por vía de mandato.
- Que se produzca por causa y en el contexto de un proceso de elecciones sindicales.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, analizando si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, levantando acta de dicho seguimiento y adoptando las medidas oportunas para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento siguiesen produciéndose a pesar de la adopción de las medidas.

De dicho seguimiento dará, en su caso, traslado a la comisión de atención correspondiente siempre con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto de la confidencialidad de las personas afectadas.

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

10. Vigencia

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