

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**26661** *Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos (Código de convenio n.º 99100305012024), que fue suscrito en fecha 17 de octubre de 2024, de una parte por los representantes de la Asociación Patronal Agencias de Eventos Españolas Asociadas (AEVEA), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos de FSC-CCOO y FeSMC-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta del 3 de diciembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de diciembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS ORGANIZADORAS DE EVENTOS

##### Preámbulo

El proceso negociador entre patronal y sindicatos legitimados concluye con la firma del primer Convenio Colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos, convenio de ámbito estatal y suscrito para los años 2025, 2026 y 2027 hito relevante dado que el sector, hasta el momento, no contaba con un Convenio Colectivo propio que pudiese adaptarse a las características y particularidades de su actividad.

Este Convenio no sólo permite que las empresas organizadoras de eventos y las personas trabajadoras cuenten con un marco jurídico laboral mínimo de referencia, sino que ve la luz en un momento de recuperación de la actividad y de buenas perspectivas de futuro, lo que hace imprescindible para el sector contar con un marco regulador de las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta las características de la actividad, las organizaciones firmantes han hecho un esfuerzo adicional para intentar que este primer convenio sirva para recoger las necesidades de las empresas y las personas trabajadoras y sea útil para desarrollar la actividad en el día a día.

Ambas partes han alcanzado un acuerdo, como siempre, dejando a un lado en este momento sus legítimas pretensiones de mayores mejoras en todas las materias.

## TÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de obligatoria aplicación en todo el territorio nacional.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de obligada aplicación a la actividad de las agencias y/o empresas organizadoras de eventos corporativos e Institucionales.

A estos efectos, la actividad de las anteriores se caracteriza por incluir, habitualmente, el desarrollo de (i) estrategia, creatividad y/o diseño, así como (ii) planificación, coordinación u organización de la misma, quedando excluidas de la aplicación del presente convenio aquellas agencias o empresas que como actividad principal no realicen dichas actividades.

Adicionalmente, quedan expresamente excluidas del presente convenio colectivo aquellas actividades que con carácter obligatorio se encuadren en otros sectores, siendo algunos ejemplos: la actividad de publicidad, consultoría, producción audiovisual, servicios técnicos y auxiliares de eventos y espectáculos.

Del mismo modo se excluye expresamente de la aplicación del presente convenio a las entidades gestoras de *venues* o espacios para eventos, tales como: recintos feriales, palacios de congresos, espacios deportivos, etc. y a la actividad propia de las agencias de viajes que se enmarque en el ámbito funcional de su convenio colectivo.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio afecta a todas las personas trabajadoras que, a su entrada en vigor o durante su vigencia, presten sus servicios, mediante un contrato laboral y cualesquiera que sean sus cometidos, en las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional descrito en el artículo anterior.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de este convenio:

- El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas cuya relación con las empresas sujetas al ámbito de este convenio se derive de un contrato civil o mercantil celebrado para la realización de trabajos concretos o específicos.
- Las relaciones laborales especiales.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Se establece en la disposición transitoria primera el régimen de adaptación que tendrán que cumplir las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio para adaptar sus condiciones al mismo.

#### Artículo 5. *Denuncia.*

Al finalizar el período de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente.

La denuncia del convenio deberá producirse con una antelación mínima de un mes con anterioridad al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Las negociaciones para la revisión del convenio deberán comenzar en un plazo máximo de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que la parte denunciante comunique a las otras partes firmantes del convenio la presentación de la denuncia.

Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro.

#### Artículo 6. *Unidad y vinculación.*

Ambas partes admiten expresamente que el presente convenio constituye un conjunto orgánico e indivisible, susceptible de ser aplicado en su totalidad exclusivamente; por ello, si la jurisdicción competente o las actuaciones de la inspección de trabajo o la Autoridad Laboral modificaran o anularan su contenido, aún parcialmente, las partes negociadoras se reunirán a efectos de evaluar los efectos de la modificación y podrán acordar el mantenimiento en vigor del mismo. En caso contrario, el presente convenio perderá su vigencia en el plazo máximo de seis meses comprometiéndose las partes a negociar el contenido del nuevo convenio colectivo.

Asimismo, las partes acuerdan que el contenido del presente convenio nova y elimina cualesquiera acuerdos o compromisos previos recogidos en actas, acuerdos, etc. entre las partes negociadoras con anterioridad a la firma del presente.

#### Artículo 7. *Obligatoriedad y concurrencia de convenios.*

Las partes firmantes del presente convenio expresan su voluntad de que el mismo constituya referencia eficaz para el establecimiento de unas relaciones laborales homogéneas en el conjunto del sector. Sin perjuicio de ello, las partes respetarán las obligaciones incluidas en el artículo 84.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y dado que las empresas y personas trabajadoras que se incluyen en el ámbito funcional de este convenio Colectivo no contaban hasta el momento con un convenio colectivo que regulase las condiciones específicas del sector, se acuerda expresamente que el presente convenio será de aplicación obligatoria y automática desde su vigencia con independencia del convenio colectivo que las empresas sujetas al presente convenio viniesen aplicando hasta al momento, por ello, en caso de posible concurrencia se pacta expresamente que, de conformidad con el artículo 82.3 del ET el presente convenio será de aplicación directa y automática.

#### Artículo 8. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

## TÍTULO II

### Contratación

#### Artículo 9. *Periodo de prueba.*

El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito, y tendrá la siguiente duración:

- Grupos profesionales 1,2,3: Seis meses.
- Grupo profesional 4: Dos meses.
- Grupo profesional 5 y 6: Un mes.

El cómputo del período de prueba se interrumpirá si la persona se ve afectada por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, siempre que se produzca acuerdo entre las partes firmantes del contrato de trabajo en el que se hubiera establecido el periodo de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

#### Artículo 10. *Preaviso de cese.*

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con las siguientes antelaciones a la fecha de efectos según el grupo profesional al que pertenezca:

- Grupos 1 y 2: Treinta días naturales.
- Grupos 3, 4, 5 y 6: Quince días naturales.

El incumplimiento de este preaviso por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, así como en su caso a reclamárselo cuando la cuantía de la liquidación sea insuficiente para cubrir el salario del preaviso incumplido.

#### Artículo 11. *Contratos para la formación, temporales y fijos discontinuos.*

La empresa para dar cobertura a sus necesidades temporales de contratación para sus diversas actividades productivas, acudirá a las modalidades de contratación recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias de aplicación, todo ello de conformidad con la normativa aplicable en cada momento y con las siguientes especificidades:

1. Contratos formativos. Cuando al amparo de la normativa vigente se efectúe algún contrato de trabajo bajo la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada, la retribución a abonar, calculada sobre su salario base, consistirá, como mínimo en un 85% del salario base del grupo profesional (estableciéndose el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo como mínimo absoluto, en cualquier caso).

2. Contratos por circunstancias de la producción. A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de doce meses. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

3. Fijos discontinuos. El contrato fijo discontinuo, se celebrará a tiempo completo y podrá ser ordinario, vinculado a la existencia de actividades estacionales o temporada prefijada, o de prestación intermitente, cuando el desarrollo de la actividad dependa de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni la persona trabajadora puedan conocer con exactitud cuándo va a comenzar de nuevo el trabajo, ni la duración de cada ciclo productivo.

Atendiendo a la naturaleza de la actividad de eventos, el contrato laboral fijo discontinuo ordinario deberá concertarse por escrito. Deberá figurar en el mismo la indicación sobre la duración estimada de la actividad, una constancia orientativa de la

jornada y de su distribución horaria y los criterios sobre la forma y el orden de llamamiento empresarial al reinicio de cada ciclo de actividad, conforme a lo establecido en el presente convenio o en el convenio específico de la propia empresa.

El llamamiento empresarial a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato se realizará tomando en consideración los siguientes criterios: el perfil específico del puesto requerido, la experiencia en eventos previos con el cliente, la zona geográfica de la última actividad y la antigüedad del fijo discontinuo.

Dicha comunicación será remitida a la persona trabajadora en el plazo de ocho días naturales anteriores a la fecha en que deba ocupar su puesto de trabajo de manera efectiva. Si no respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de llamamiento.

El llamamiento se efectuará de forma escrita informándose, además, mensualmente de las altas efectivas del personal fijo discontinuo a los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Para su efectiva reincorporación la persona trabajadora deberá notificar su disponibilidad manifestando, expresamente y de forma escrita, su aceptación o desistimiento del llamamiento en el plazo máximo de cinco días naturales desde la recepción de la comunicación. En ausencia de respuesta expresa de la persona trabajadora dentro del plazo antes establecido se considerará que se ha declinado el llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse también con una antelación mínima de diez días naturales en los contratos fijos discontinuos ordinarios y de cinco días en los fijos discontinuos intermitentes, mediante forma escrita.

Se considerará, a estos efectos, como medio válido y preferente de notificación el correo electrónico, empleándose a tal fin las respectivas direcciones de correo electrónico facilitadas por la empresa y por la persona trabajadora en el momento de la contratación, las cuales deberán constar expresamente en el contrato de trabajo.

El llamamiento del contrato fijo discontinuo deberá producirse incluso cuando la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal o descanso por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, debiendo proceder la empresa a su alta en la Seguridad Social en igualdad de condiciones que el resto del personal fijo discontinuo salvo expreso rechazo por la persona trabajadora.

La falta de respuesta a dos llamamientos diferentes por parte de la persona trabajadora dentro de los plazos establecidos para cada uno, o bien su desistimiento, llevarán aparejada su baja como personal fijo discontinuo, la extinción de su contrato y la pérdida de su derecho a ser convocada en campañas posteriores, entendiéndose que ha dimitido o, en su caso, desistido del contrato.

No se producirá la extinción del contrato fijo discontinuo cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para obtención de un título académico o de capacitación profesional, lo que deberá ser debidamente justificado. En dichos casos, la empresa mantendrá a persona trabajadora en la bolsa para próximos llamamientos.

Para los supuestos en que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas se fijan seis meses como plazo máximo de inactividad entre subcontratas.

Los fijos discontinuos ordinarios deberán ser llamados y prestar servicios por un periodo mínimo de dos meses cada año natural.

Cada empresa establecerá una bolsa de empleo con la relación de perfiles específicos sometidos al contrato fijo-discontinuo. Se podrá pactar con la RLPT variaciones, adaptaciones o ajustes respecto al procedimiento de llamamiento y gestión de las bolsas que sean precisas para la adaptación a la realidad operativa de cada empresa. Las discrepancias surgidas entre las partes podrán someterse a consulta de la Comisión Paritaria del presente convenio.

## TÍTULO III

**Organización del trabajo y clasificación profesional**Artículo 12. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio, es facultad de la dirección de la empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos las personas trabajadoras y a la dignidad de las mismas, sin discriminación alguna.

Artículo 13. *Clasificación funcional.*

La clasificación profesional se realizará sobre la base de un sistema de grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los criterios establecidos en la definición de los mismos y las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñen.

Cada puesto de trabajo será incluido en un grupo profesional y dentro del mismo, se le asignarán unos niveles retributivos en los términos recogidos en el presente convenio colectivo a efectos únicamente retributivos. La clasificación funcional será independiente del encuadramiento de las personas trabajadoras en grupos de cotización de acuerdo con la normativa de Seguridad Social.

Asimismo, se definen las siguientes áreas funcionales orientativas sin perjuicio de las que pudiesen aparecer en el futuro y de la libertad de las empresas para agruparlas o establecer otras:

- Creatividad y diseño de eventos.
- Comercial.
- Planificación/organización/coordiación y operación de eventos.
- Administración y soporte, *backoffice* y SS.GG.

Artículo 14. *Clasificación Profesional.*

1. Disposiciones generales. En cada Grupo profesional se agrupan unitariamente las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación de servicios.

Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio.

2. Aspectos básicos de clasificación. Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las personas trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de una persona de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las labores y/o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la empresa o entidad no lo requiere.

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

– Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial.

– Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

– Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

– Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

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

3. Grupos profesionales. Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Los grupos profesionales son los siguientes:

– Grupo profesional 1:

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

Las personas incluidas en este Grupo realizan funciones complejas que exigen de un alto grado de conocimiento, experiencia y habilidades. Actúan con gran iniciativa, autonomía y responsabilidad realizando funciones de mando y/o gerencia de su área de responsabilidad asumiendo la Dirección de al menos un área relevante de la Empresa.

A efectos ejemplificativos se incluyen en el presente Grupo, los siguientes puestos:

- Director/a General.
- Director/a Financiero.
- Director/a de Operaciones.
- Director/a Jurídico.
- Director/a de Recursos Humanos.
- Director/a de Marketing.
- Director/a de Comunicación.
- Director/a Comercial.
- Director/a de Servicios al Cliente.
- Director/a de Creatividad/Diseño.
- Director/a de Estrategia.

– Grupo profesional 2:

Criterios generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

De manera general y orientativa integrarán este grupo profesional aquellos técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, y que desarrollan tareas que exigen un alto contenido intelectual y la realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.

A efectos ejemplificativos se incluyen en el presente Grupo, los siguientes puestos:

- Controller financiero senior.
- Jefe/a de cuentas.
- Jefe/a de Creatividad/Diseño.
- Jefe/a de Estrategia.
- Jefe/a de Operaciones.
- Jefe/a Comercial.
- Jefe de Comunicación/marketing.
- Jefe/a de RRHH/PRL/ESG.
- Responsable legal.
- Jefe/a de Administración.

– Grupo profesional 3:

Criterios generales: Son puestos que exigen la comprensión y dominio de amplios fundamentos teóricos y prácticos. Prestan servicios con cierto grado de autonomía y responsabilidad derivado de sus conocimientos y con posible relación con otras áreas de la Compañía. Reportan al personal incluido en los grupos anteriores y cumplen con pautas y directrices generales para la prestación de sus servicios.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo consisten en la realización de tareas de complejidad media-alta y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de



actividades profesionales bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas.

A efectos ejemplificativos se incluyen en el presente Grupo, los siguientes puestos:

- Técnico de Operaciones senior.
- Técnico de Estrategia senior.
- Técnico de creatividad/diseño senior.
- Técnico de cuentas senior.
- Comercial senior.
- Técnico financiero senior.
- Técnico de RRHH/PRL/ESG senior.
- Abogado/Asesor senior.
- Técnico IT senior.
- Técnico de comunicación/marketing senior.
- Técnico de Administración.

– Grupo profesional 4:

Criterios generales: Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos medios.

Prestan servicios con un grado de autonomía y responsabilidad limitados. La autonomía queda determinada por el cumplimiento de los procedimientos que les son establecidos y el cumplimiento de las instrucciones superiores.

Generalmente no cuentan con capacidad de mando.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo consisten en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y actitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional.

A efectos ejemplificativos se incluyen en el presente Grupo, los siguientes puestos:

- Técnico de Operaciones.
- Técnico de Estrategia.
- Técnico de creatividad/diseño.
- Técnico de cuentas.
- Comercial.
- Técnico financiero.
- Técnico de RRHH/PRL/ESG.
- Abogado/Asesor.
- Técnico IT.
- Técnico de comunicación/marketing.
- Oficial Administrativo.
- Asistente de Dirección.

– Grupo profesional 5:

Criterios generales: Normalmente serán puestos de nueva entrada en la organización vinculados a la actividad principal de las Compañías o puestos administrativos.

Son puestos que pueden exigir la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos de nivel medio pero con falta de aplicación práctica o limitada. En este caso el mantenimiento del personal en este grupo no podrá superar los dos años.

También se incluye en este grupo profesional el personal administrativo que realiza tareas sencillas y con un alto grado de supervisión en su ejecución.

A efectos ejemplificativos se incluyen en el presente Grupo, los siguientes puestos:

- Auxiliar Administrativo.
- Asistente de Dirección.
- Asistente de recepción.
- Ayudante de Operaciones.
- Técnico de Estrategia junior.
- Técnico de creatividad/diseño junior.
- Técnico de cuentas junior.
- Ayudante de RRHH/PRL/ESG.
- Ayudante IT.
- Técnico de comunicación/marketing junior.

– Grupo profesional 6:

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo consisten en el desempeño de actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

A efectos ejemplificativos se incluyen en el presente Grupo, los siguientes puestos:

- Subalterno/a.
- Personal de limpieza.
- Auxiliar.
- Oficial.
- Conserje.
- Vigilante.
- Conductor.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán adaptar su clasificación profesional a la recogida en el presente título en los términos indicados en la disposición transitoria primera.

Artículo 15. *Promoción.*

Los ascensos, las promociones y la cobertura de vacantes se ajustarán siempre a criterios y sistemas que tengan por objetivo garantizar la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres.

#### TÍTULO IV

##### Jornada y tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La naturaleza de las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios y jornadas de trabajo tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de éstas, por lo tanto, estarán vinculados a las necesidades y tiempos marcados por el cliente o proyecto y en concreto a cada una de las fases del propio evento para aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo afectados por dicha actividad.

Como consecuencia, se fijan las siguientes reglas generales que se aplicarán dentro de los límites de la jornada anual pactada que se indican más abajo:

– La jornada semanal promedio para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será la siguiente:

- Año 2025: Jornada promedio semanal: 38,5 horas/1.735 horas anuales.
- Año 2026: Jornada promedio semanal: 38 horas/1.713 horas anuales.
- Año 2027: Jornada promedio semanal: 37,5 horas/1.690 horas anuales.

– Las empresas, para los puestos que, por su actividad o funciones, lo requieran, podrán establecer la distribución irregular de la jornada superando el número de horas de jornada semanal promedio si fuese necesario para atender a la actividad, pero siempre cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Se respetará un descanso entre jornadas mínimo de doce horas.
- Se respetará un descanso semanal mínimo de cuarenta y ocho horas que podrá ser acumulado por periodos de hasta catorce días.
- En los períodos de menos actividad se fija una jornada de trabajo diaria mínima de cinco horas, que computará a efectos de la jornada máxima semanal y diaria.
- Se preavisará a las personas trabajadoras la aplicación de la distribución irregular con al menos cinco días de antelación.

• La jornada efectiva de trabajo podrá exceder el promedio semanal y alcanzar hasta cuarenta y cinco horas semanales. En casos excepcionales y de ser necesario, se podrán realizar jornadas de un máximo de cincuenta horas semanales.

• Para los supuestos en los que se aplique la presente distribución irregular de la jornada, se fija la siguiente jornada máxima mensual:

- Año 2025: Se fija para el año 2025 una jornada máxima mensual de ciento ochenta y cinco horas.
- Año 2026: Se fija para el año 2026 una jornada máxima mensual de ciento ochenta y dos horas.
- Año 2027: Se fija para el año 2027 una jornada máxima mensual de ciento ochenta horas.
- Año 2028: Se fija para el año 2028 una jornada máxima mensual de ciento setenta y ocho horas.

• Los excesos y defectos de jornada en aplicación de la distribución irregular de la jornada deberán compensarse en el plazo máximo de tres meses.

• Las personas trabajadoras cuyos puestos de trabajo impliquen la realización de la indicada distribución irregular de la jornada y durante el tiempo en que estén sujetos a dicha distribución irregular percibirán el complemento de flexibilidad establecido en el artículo 32 del presente convenio.

• La superación de la jornada promedio dentro del marco de los tres meses anteriormente indicados, de la jornada máxima mensual, de la jornada máxima anual o de la jornada máxima semanal anteriormente indicada, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

#### Artículo 17. *Trabajo en días festivos.*

Cuando la persona trabajadora no pudiera disfrutar de alguno de los festivos a los que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, al igual que los festivos especiales, que comprenderán los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre, éste se compensará o se abonará según lo dispuesto en el artículo 30.

Artículo 18. *Trabajo nocturno.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00, y se considera persona trabajadora nocturna a aquella que realiza normalmente al menos el 30 % de su jornada de trabajo anual, en este período nocturno. Este personal recibirá la compensación que se indica en el artículo 31 del presente convenio.

Artículo 19. *Registro diario de jornada.*

1. La empresa garantiza el registro diario de jornada, en el que constará la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, excepto el personal de alta dirección ya que dispondrá de un registro diario de jornada según las condiciones de sus funciones y de su cargo al implicar disponibilidad.

2. Las personas trabajadoras, incluidas las que teletrabajen, tienen la obligación laboral de cumplimentar con responsabilidad los datos del registro diario de la jornada. La empresa podrá requerir su cumplimiento y adoptar las medidas disciplinarias conforme a la legislación vigente si se incumple con dicha obligación o se falsea los datos.

3. El sistema de registro diario de jornada no significa alteración en el régimen de jornada ordinaria y horarios de trabajo del personal, que se rige por las normas legales y convencionales aplicables y por los pactos contractuales individuales o colectivos.

4. El sistema de registro de jornada podrá responder, entre otros, a los siguientes modelos:

– Dispositivo multiplataforma, la plantilla dispone de una herramienta informática accesible a través de distintos dispositivos, ordenador, móvil o tablet, para cumplir con la obligación de registrar la jornada diaria. Se considera este sistema como preferente.

– Sistema auto declarativo, basado en la mutua confianza entre la persona trabajadora y la empresa, consistente en que el trabajador/a rellene el inicio y la finalización de su jornada de su puño y letra en el impreso formalizado al efecto por la empresa.

El sistema de registro implementado garantizará la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados.

5. Funcionamiento del registro diario de jornada.

– Hora de inicio de la jornada: La hora concreta de inicio de actividad de cada persona trabajadora, una vez se encuentre en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa. Este último caso solo es aplicable cuando la persona trabajadora está autorizada, e inicie su prestación desde otro lugar distinto a su centro de trabajo y disponga de los medios telemáticos necesarios. La hora de inicio, a efectos de tiempo de trabajo efectivo, computará siempre que se encuentre dentro la jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

– Hora de finalización de la jornada: Será la hora concreta en que finalice, encontrándose la persona trabajadora en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa. Este último caso, solo es aplicable si la persona trabajadora está autorizada para terminar su prestación desde otro lugar y dispone de los medios telemáticos necesarios.

– Tiempo de trabajo efectivo: Es el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la de su finalización, descontadas las pausas que no se consideran tiempo de trabajo efectivo.

6. La empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años, permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. Acceso al registro de jornada diaria.

– Las personas trabajadoras podrán consultar su registro diario de jornada, debiendo facilitarle la empresa una copia del mismo cuando lo solicite.

- La empresa pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras el registro diario de jornada cuando esta lo solicite.
  - El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada respetara lo previsto en las normas de protección de datos.
- El deber de registro de la jornada no exime a las empresas de su obligación de documentar de manera individualizada y diferenciada tanto las horas extraordinarias como las horas complementarias que realice cada persona trabajadora.

## TÍTULO V

### Vacaciones

#### Artículo 20. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este convenio será de veintitrés días laborables. El disfrute, se pactará entre la empresa y las personas trabajadoras. En caso de discrepancia, cada parte podrá elegir el período de disfrute de la mitad del número de días de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa como mínimo dos meses antes del comienzo del disfrute.

El devengo de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado, computándose como mes completo la fracción del mismo.

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

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

#### Artículo 21. *Permisos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 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.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

g) 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.

h) Hasta doce horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas o para acompañamiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad a las consultas médicas oportunas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a la realización de exámenes si se está cursando cualquier formación reglada para la obtención de titulaciones oficiales con un máximo de 12 exámenes anuales.

2. Se reconocen los mismos derechos que el presente convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, por la correspondiente acta notarial que recoja dicha circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.

3. 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, hombres o mujeres, 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 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, ésta 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.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 22. *Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia o en caso de víctimas de violencia de género o de violencia sexual.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

3. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

4. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. De esas semanas, seis deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con

fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los anteriores apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, el término de madre biológica incluye, asimismo, a las personas trans gestantes.

## Artículo 23. *Guarda legal.*

De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

## Artículo 24. *Excedencias.*

1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el presente artículo.



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

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. 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.

4. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

#### Artículo 25. *Cuidado del lactante.*

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

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

completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de quince días laborables o la que se acuerde con la empresa respetando, en su caso, la mínima prevista en este convenio. No procederá la antes citada acumulación en los casos en que la persona trabajadora se sitúe en situación de excedencia por cuidado de hijo/a antes de que el menor cumpla los nueve meses de edad, efectuándose en su caso la compensación de los días de acumulación disfrutados indebidamente.

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

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

#### Artículo 26. *Excedencia temporal con reserva de puesto.*

Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de dos años en la empresa tendrán derecho a una excedencia temporal, con reserva del puesto y horario de trabajo por un periodo entre uno y tres meses.

La persona trabajadora deberá avisar con una antelación mínima de treinta días para que la empresa pueda planificar la ausencia y esta deberá dar una respuesta en un plazo máximo de quince días. En el caso de necesidades de producción, la empresa podrá ofrecer una contrapropuesta de disfrute de dicha licencia dentro de los seis meses posteriores a la fecha de solicitud.

En todos los casos, la licencia sin sueldo supondrá la suspensión del contrato y no es computable a efectos de antigüedad.

Esta excedencia podrá disfrutarse en todo caso solamente una vez cada dos años y nunca para ser utilizado con el fin de trabajar para otras empresas, competidoras o no, en cualquier tipo de régimen.

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

## TÍTULO VI

### Régimen Retributivo

#### Artículo 27. *Salario base.*

Es el salario mínimo que corresponde a la persona trabajadora, en función de su grupo profesional por la realización de la jornada completa de trabajo, con independencia de cualquier otra circunstancia objetiva o subjetiva que concurra en su puesto de trabajo o en su persona.

El salario base mensual y anual de las personas trabajadoras comprendidas en este convenio para cada uno de los años de su vigencia se establece en su anexo I, titulado Tablas Salariales.

El pago de los salarios se realizará como fecha tope entre el día 1 y 5 del mes siguiente a su devengo.

## Artículo 28. *Complementos salariales.*

Las empresas podrán establecer por escrito los complementos salariales que consideren oportunos en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se determinen.

## Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

La persona trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año.

Una de ellas se devengará durante el primer semestre del año haciéndose efectiva junto con la nómina de junio mientras que la otra se devengará durante el segundo semestre del año, haciéndose efectiva junto con la nómina de diciembre.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias no podrá ser inferior a treinta días de salario base.

Con carácter general, la empresa prorrateara las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades salvo acuerdo en contrario con la persona trabajadora.

## Artículo 30. *Compensación por días festivos.*

Cuando la jornada laboral se realice en uno o varios de los días festivos estipulados de conformidad con el artículo 17 se compensarán con descanso o con compensación económica de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, en caso de desacuerdo, se compensará económicamente.

A estos efectos, la compensación, será el siguiente:

– Compensación económica:

- Festivo ordinario: cada jornada completa de prestación de servicios en festivo ordinario se retribuirá con 100 euros brutos.
- Festivo especial: cada jornada completa de prestación de servicios en festivo especial se retribuirá con 130 euros brutos.

– Compensación con descanso:

- Festivo ordinario: cada hora se compensará con noventa minutos de descanso.
- Festivo especial: cada hora se compensará con ciento cinco minutos de descanso.

## Artículo 31. *Complemento nocturnidad.*

El complemento de nocturnidad será percibido cuando la persona trabajadora tenga la condición de persona trabajadora nocturna conforme a lo previsto en el artículo 18 siendo su importe de un 15 por ciento de su salario base.

El personal que, con motivo de la actividad de forma no asidua preste servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, será compensado por ese trabajo mediante el 15 % del salario base por hora o con descanso compensatorio equivalente a valor de una hora de trabajo por hora de descanso.

## Artículo 32. *Complemento de flexibilidad.*

Se establece un complemento de flexibilidad en los términos indicados en el artículo 16 del presente convenio que consistirá en un complemento salarial que se abonará mensualmente a las personas trabajadoras sujetas a distribución irregular tanto por exceso como por defecto y durante los meses en las que se les aplique de forma efectiva dicha distribución irregular.

El complemento de flexibilidad consistirá en:

- Año 2025: un 5 % del salario base mensual de Tablas.

- Año 2026: un 7,5 % del salario base mensual de Tablas.
- Año 2027: un 10 % del salario base mensual de Tablas.

#### Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo máxima pactada en este convenio teniendo presente las reglas establecidas de distribución irregular de la jornada y lo establecido en el artículo 16.

La empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en cuyo caso, la persona trabajadora disfrutará de una compensación a razón de 80 minutos de descanso por cada hora extra o bien con compensación económica, con un 35 % de incremento sobre la hora ordinaria, a lo que habrá que sumar un 15 % adicional si cada hora extraordinaria se realiza en horario nocturno, es decir entre las 22:00 y las 6:00 horas. La empresa y la persona trabajadora, de mutuo acuerdo decidirán la forma de compensación, siendo que, en caso de desacuerdo, se compensarán con descanso.

El disfrute en caso de compensación por descanso será en los cuatro meses siguientes a la realización de estos excesos de jornada.

#### Artículo 34. *Dietas, gastos de locomoción y desplazamientos.*

Cuando, por necesidades del servicio, el/la profesional deba desplazarse a un municipio distinto de aquel en donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual, la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia.

Esta compensación se podrá llevar a cabo a elección de la empresa de una de las maneras siguientes:

1. Facilitando al profesional, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.
2. Compensando los gastos incurridos por la persona en virtud del sistema de compensación de los gastos de viaje y desplazamiento vigente en la Empresa en relación con los gastos efectivamente satisfechos por las personas trabajadoras, previa justificación de estos.
3. Abonando al profesional, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes:

- Dieta con pernocta (en territorio nacional): 55 euros/día.
- Dieta sin pernocta (en territorio nacional): 36,48 euros/día.
- Dieta internacional con pernocta: 95 euros/día.
- Dieta internacional sin pernocta: 66,16 euros/día.
- Gastos de manutención (comidas): 16,19 euros/día.
- Gastos kilometraje: 0,25 euros/km.

Las cuantías e importes recogidos en este artículo serán actualizadas durante la vigencia del convenio en los mismos porcentajes para la revisión salarial.

#### Artículo 35. *Incremento salarial.*

En lo que se refiere a incremento salarial, se establecen las siguientes cuantías de aplicación en los años de vigencia del presente convenio:

- 2026: aumento del 2 % sobre las tablas vigentes de salario base del 2025.
- 2027: aumento del 2 % sobre las tablas vigentes de salario base del 2026.

Hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio las tablas salariales de salario base se revalorizarán, al menos, con la cuantía correspondiente a la variación interanual del IPC de diciembre del año anterior con los siguientes límites:

- Se establece un incremento mínimo anual de 1 %.
- Se establece un incremento máximo anual del 3 %.

Aplicará la compensación y absorción en los términos establecidos en el artículo 36 del presente convenio.

*Artículo 36. Compensación y absorción del incremento de los conceptos salariales e incrementos salariales.*

Aplicará la compensación y absorción de los incrementos de los conceptos salariales en los siguientes términos:

- A las personas trabajadoras que perciban un salario bruto anual superior a 35.000 euros, se les podrá aplicar la absorción/compensación al 100 % de los conceptos salariales e incrementos pactados, año a año.
- Las personas trabajadoras con salarios inferiores a 35.000 euros no podrán ser objeto de absorción/compensación de los conceptos salariales y subidas salariales.

## TÍTULO VII

### Régimen disciplinario

*Artículo 37. Facultad disciplinaria.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves, y sanciones que se establece en este título de este convenio colectivo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

La enumeración de faltas de los artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo y podrá ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

*Artículo 38. Clasificación de las faltas laborales.*

- Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de dos faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes.
2. La comisión de una falta de ausencia del puesto de trabajo injustificada, por un tiempo superior a treinta minutos.
3. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

Si, a consecuencia de este, se originara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo o a otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, cuando de ello deriven consecuencias que puedan afectar el normal desarrollo del trabajo por parte de la persona trabajadora.

6. La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o aparatos facilitados. Cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa esta falta podrá ser grave.

7. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter leve.

8. La falta de atención y/o diligencia con los/las clientes, invitados/as, público o terceros relacionados con la Empresa. Si la falta de atención y/o diligencia revistiese perjuicios para la Empresa o terceros o por la propia naturaleza de la misma pudiese ser considerada grave, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave según proceda.

9. La falta ostensible de aseo y limpieza personal.

– Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves de la misma naturaleza, mediando sanción, en un período de tres meses.

2. La comisión de cuatro a seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando las tres primeras fueran previamente sancionadas como falta leve.

3. La comisión de dos faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas, en días distintos y cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes, siempre y cuando la primera fuera previamente sancionada como falta leve.

4. Faltar al trabajo un día, sin la debida autorización o causa justificada.

5. Simular la presencia de otra persona trabajadora. Si de esa actuación se derivasen perjuicios para la Empresa o terceros, la falta será muy grave.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con la labor profesional. Si implicara manifiesto quebrantamiento de la disciplina, o de ella derivará perjuicio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

7. El descuido o desidia en el trabajo cuando afecte a la buena marcha de este o cause perjuicio económico a la empresa.

8. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter grave.

9. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora u otra persona relacionada con la empresa.

10. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del/de la que, prevaleciéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un/una subordinado/a, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

Cuando revista caracteres de especial gravedad, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

– Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, mediando sanción, en un período de seis meses.

2. La comisión de siete o más faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, en un período de un mes o de 12 o más en un periodo de tres meses.

3. La comisión de tres faltas de ausencia del puesto de trabajo injustificadas en días continuados o alternos cada una de ellas por un tiempo superior a treinta minutos, en un período de un mes.

4. La merma voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

5. Los maltratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los/las jefes/as, compañeros/as, subordinados/as u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave, así como los maltratos de obra.

6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona trabajadora u otra persona relacionada con la empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien a la obtención del trabajo, a la mejora de sus condiciones o a la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar daños de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa.

10. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

11. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

#### Artículo 39. Sanciones.

Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Se establece el siguiente régimen de sanciones:

– Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

– Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- b) Despido disciplinario.

#### Artículo 40. Prescripción de las faltas.

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido salvo faltas continuadas o con ocultación.

## TÍTULO VIII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 41. *Principios Generales en materia preventiva.*

Las empresas cumplirán las disposiciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales, así como el resto de reglamentos que sean de aplicación a su actividad específica y a la de sus distintos centros de trabajo, secciones o departamentos.

De acuerdo con el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de ese deber, las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas, incluyendo la información y la formación de estas, tal como se hace explícito en los artículos 18 y 19 de la misma Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

Las empresas, si fuese necesario por la actividad, pondrán a disposición de las personas trabajadoras las herramientas y ropa de trabajo necesaria para su prestación debiendo las personas hacer un uso responsable de las mismas.

#### Artículo 43. *Incapacidad temporal.*

Durante la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora, la empresa complementará el subsidio de Incapacidad Temporal aportado por la Seguridad Social hasta el 90 % de la base de su cotización mensual, con el límite de la cuantía correspondiente al nivel salarial más alto de las tablas vigentes de este convenio en cada momento.

## TÍTULO IX

### Formación

#### Artículo 44. *Formación.*

Se considera que uno de los objetivos prioritarios del sector es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- a) Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- c) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- d) La integración de todos los empleados/as en los objetivos de las Empresas.

En consecuencia, las personas trabajadoras realizarán la formación necesaria para la permanente actualización profesional (entendiéndose por formación toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias). La gestión de la formación es responsabilidad de las Empresas.

Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de las personas trabajadoras.



La formación exigida por la empresa se realizará dentro del horario laboral con la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Si se plantea fuera del horario laboral, será de aceptación voluntaria por la persona trabajadora y se remunerará según lo previsto para las horas extraordinarias.

Se fomentarán los planes de formación para gestionar la promoción profesional del personal y procurar que adquieran la formación teórica y práctica necesaria para el desarrollo de otros puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años de conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción del disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y su empleador.

## TÍTULO X

### Igualdad

Artículo 45. *Compromiso de sector en materia de igualdad.*

Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo o quienes lo hayan presenciado.

El protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo deberá contemplar orientativamente:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, incluido el ciberacoso y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de género, como la creación de un buzón o correo electrónico específico, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios (y todos aquellos otros que puedan ser establecidos legalmente):

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas, con difusión especial entre la plantilla del canal de denuncias, en el caso de existir.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Las empresas podrán establecer medidas que, en caso de existir, deberán consultarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso por

orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad deberán concretarse a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación, cumpliendo con el alcance y contenido establecidos en la normativa vigente.

Los planes de igualdad que se negocien en las empresas a ello obligadas por la normativa vigente o que, no estándolo, así lo acuerden, contendrán un conjunto ordenado de medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se fija el presente Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Acoso Moral que tomarán como referencia las empresas del sector, sin perjuicio de que en la negociación del Plan de Igualdad las partes legitimadas pueden acordar la aplicación de otro modelo de protocolo.

Se entenderá, a efectos del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Acoso Moral por:

– Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso moral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

– Ciberacoso: Acoso y amenaza mediante el envío de imágenes con contenidos sexuales y/o mensajes agresivos y hostigadores en cuentas de correo electrónico, mensajería telefónica o redes sociales de las víctimas.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

En las empresas que no se hayan dotado de un procedimiento interno para estos casos, se aplicará supletoriamente el procedimiento regulado a continuación:

a) El procedimiento de denuncia, investigación y aplicación de las medidas que correspondan, en función del resultado de las comprobaciones y verificaciones desarrolladas, estará basado en la confidencialidad, en la celeridad y en la presunción de inocencia.

b) La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que estime oportuno ejercer.

c) En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo, considerándose una medida empresarial adecuada el permiso retribuido a la persona presuntamente acosadora con exoneración de la obligación de prestar servicios.

d) Se creará en la empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras.

e) En el momento de recibir una denuncia por acoso, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y de la representación empresarial.

f) Se creará en la empresa una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes legales de la empresa, salvo en el supuesto de implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

g) El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

h) La fase investigación deberá empezar obligatoriamente en el plazo máximo de diez días naturales desde que la empresa tenga conocimiento de formulación de la denuncia. La resolución del expediente se realizará en un plazo máximo de treinta días naturales desde el inicio de la investigación, sin perjuicio que la comisión de seguimiento y control por acuerdo mayoritario pueda decidir ampliar el indicado plazo de treinta días si lo considera adecuado en beneficio del procedimiento, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso.

i) En caso de que quede acreditada la situación de acoso, el régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

j) Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

k) En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Las denuncias falsas, instrumentales o de mala fe tendrán consideración de comportamientos contrarios a la buena fe y serán constitutivos de falta muy grave.

En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se podrán negociar medidas que favorezcan la efectividad de los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio podrán negociar las medidas oportunas con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Asimismo, la empresa velará especialmente por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI:

- a) Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo.
- b) Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género.

- c) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad.
- d) Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.
- e) Disposición del tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido o recuperable.

## TÍTULO XI

**Desconexión digital y trabajo a distancia**Artículo 46. *Desconexión digital.*

Las empresas garantizarán a todo su personal el derecho a la desconexión digital y su ejercicio de conformidad y en los términos que establezca la normativa aplicable en cada momento.

Corresponde a la empresa con la intervención de los representantes de las personas trabajadoras en los términos del artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, impulsar medidas de concienciación en esta materia, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Asimismo, y siempre reconociendo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, entre otras, las siguientes:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío programado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral para que los reciban dentro de la misma.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando en el correo los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible o aconsejable.

Artículo 47. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. 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 se sujetará a lo previsto en su propia regulación específica.

2. El trabajo a distancia, entendiendo como tal el previsto en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

4. 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.

Adicionalmente, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos en los que, por cualquier concepto, pudiera incurrir la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad de 1 euro y 75 céntimos (1,75 euros) por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora.

Asimismo, en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores a las previstas en el presente convenio colectivo.

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 ordinaria de los mismos.

5. 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.

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

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

La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva, así como el uso de sistemas de autoevaluación a través de la persona trabajadora que no sean invasivos con el espacio íntimo de la persona trabajadora.

7. 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.

8. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrita al mismo centro de trabajo en el que hubiera venido desarrollando previamente su trabajo presencial o, de tratarse de una contratación inicial como personal no presencial, al centro de trabajo que de común acuerdo se fije en el contrato de trabajo.

9. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. A tal fin, la empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

## TÍTULO XII

### Derechos sindicales

#### Artículo 48. *Facultades y garantías.*

1. Las facultades y garantías de los representantes de las personas trabajadoras en el seno de las empresas o personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo.

No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo será ampliable por encima de los mínimos establecidos por la referida norma, para posibilitar a los representantes de las Organizaciones Sindicales la asistencia a las reuniones que al efecto se convoquen por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua. Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias Organizaciones Sindicales.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores/as del Centro y según la siguiente escala:

- Centros de hasta 49 trabajadores: Quince horas.
- Centros de 50 a 100 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: Treinta horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: Cuarenta horas.
- Comité Intercentros: Cuarenta horas.

Asimismo, los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, los Delegados de personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes.

2. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán convocar asambleas dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de la misma, en los locales que facilite la Empresa debiendo ser previamente comunicadas a ésta, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Estas asambleas serán como máximo cinco al año con una duración aproximada de treinta minutos.

Excepcionalmente, se podrá llegar a 10 al año en los casos siguientes:

- Procedimientos de despidos colectivos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidad geográfica.
- Otras causas suficientemente justificadas.

#### Artículo 49. *Utilización crédito horario.*

El crédito de horas ampliado, como se reconoce en el artículo 48.1 del presente convenio, también podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

#### Artículo 50. *Libre sindicación y cuota sindical.*

1. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

2. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora afiliada interesada, remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### Artículo 51. *Derechos de los trabajadores/as afiliados.*

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

#### Artículo 52. *Derechos cargos electivos del Sindicato.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

#### Artículo 53. *Representación en negociación colectiva.*

Los representantes legales de las personas trabajadoras o representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras del presente convenio colectivo, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### Artículo 54. *Secciones y Delegados Sindicales.*

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados a sindicatos con presencia en los Comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala.

- De 100 a 250, uno.
- De 250 a 750, dos.

- De 751 a 2.000, tres.
- De 2.001 a 5.000, cuatro.
- De 5.001 en adelante, cinco.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

3. Las funciones de los Delegados Sindicales serán las siguientes:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa.
- Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- En el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la ley a los miembros del Comité de empresa.
- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 55. *Derecho de las secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as.
- A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Artículo 56. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, puedan ser calificadas de antisindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 57. *Comité Intercentros.*

1. Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen las 200 personas trabajadoras podrán constituir un Comité Intercentros.

2. A estos efectos, los miembros de los distintos comités de empresa de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Asimismo, asumirá la interlocución en el periodo de consultas en los procedimientos que se remiten al Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dicho Comité Intercentros estará compuesto por trece miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.



4. Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de las personas trabajadoras.

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, en lo sucesivo, Comisión Mixta, que tendrá atribuida las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente convenio.
- b) Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre su aplicación o interpretación.

De subsistir el desacuerdo, podrá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

La solicitud de intervención de la Comisión no priva a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

d) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Se requerirá comunicación previa a la Comisión Mixta del inicio del período de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio o para la negociación de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

f) Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio de conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera.

Asimismo, será informada de los acuerdos alcanzados en este procedimiento desde el momento en que sean alcanzados.

g) Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de igualdad y en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586), y normas complementarias.

h) Elaboración de las tablas salariales.

i) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

2. La Comisión Mixta estará integrada por cuatro representantes de las organizaciones empresariales y cuatro de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, designados por sus respectivas organizaciones, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del convenio.

Podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

3. Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente convenio, a instancia de cualquiera de las partes y en el plazo de quince días laborales desde que se realice la solicitud de reunión, y con máxima urgencia cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de convenio, según lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la disposición adicional tercera del presente convenio.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, al menos, un representante por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponda a la misma, a efectos de la toma de acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

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

Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo.

4. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

En todo caso, en el supuesto del apartado e) del apartado primero 1 del presente precepto, la Comisión Mixta deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto del apartado d) también del apartado primero 1, el plazo será de quince días desde la presentación de la solicitud.

5. Las consultas hechas por entidades o personas no asociadas ni afiliadas estarán sujetas a tarifas que aprobará la propia Comisión Mixta, y que a la fecha de la firma del convenio se fija en 120 euros + IVA por consulta. El importe de las consultas se destinará a cubrir los gastos generados por el funcionamiento de la comisión y la gestión y supervisión de estos ingresos serán materia del reglamento de la Comisión.

6. Se fijan como domicilios los siguientes:

– La parte empresarial fija para esta Comisión su domicilio en Glorieta de Quevedo, número 9, planta 5, despacho 12, 28015 Madrid.

– La parte social fija para esta Comisión su domicilio de forma simultánea en la sede de las organizaciones sindicales firmantes:

- CCOO, en la sede de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, en C/ Albasanz, número 3, 3.ª planta, en Madrid (28037).

- UGT, en la sede de la Federación de Servicios, en la Avenida de América, número 25, 7.º, 28002, Madrid.

Disposición adicional segunda. *Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), así como a su reglamento de desarrollo.

Disposición adicional tercera. *Inaplicación del convenio.*

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

1. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

3. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

4. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de las condiciones del presente convenio.*

A la entrada en vigor del presente convenio las empresas procederán a realizar la adaptación de cuantas condiciones se establecen en el mismo incluyendo: sistema retributivo, reclasificación profesional, jornada, etc.

Respecto a la reclasificación profesional la misma se llevará a cabo según las funciones desarrolladas en cada puesto de trabajo y las competencias requeridas para su desempeño en la nueva clasificación, conforme al artículo 14.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo dispondrán de un plazo máximo de seis meses desde la publicación del mismo para llevar a cabo dicha adaptación, si bien, en cuanto a la estructura y condiciones salariales recogidas en el presente convenio, las empresas deberán aplicar efectos retroactivos al 1 de enero de 2025.

En caso de que se produjese alguna diferencia derivada de la reclasificación y alguna persona trabajadora tuviese derecho a una retribución más elevada, se actualizará en el plazo máximo de 2 meses desde la reclasificación.

## ANEXO 1

### Tablas salariales

*Año 2025*

Niveles	Salario anual – Euros	Salario mensual (*) – Euros
Grupo 1.	30.000,00	2.500,00
Grupo 2.	27.000,00	2.250,00
Grupo 3.	24.000,00	2.000,00
Grupo 4.	21.000,00	1.750,00
Grupo 5.	18.000,00	1.500,00
Grupo 6.	16.000,00	1.333,33

(\*) Incluye Parte proporcional de las pagas extraordinarias.

*Año 2026*

Niveles	Salario anual – Euros	Salario mensual (*) – Euros
Grupo 1.	30.600,00	2.550,00
Grupo 2.	27.540,00	2.295,00
Grupo 3.	24.480,00	2.040,00
Grupo 4.	21.420,00	1.785,00
Grupo 5.	18.360,00	1.530,00
Grupo 6.	16.320,00	1.360,00

(\*) Incluye Parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Año 2027

NIVELES	Salario anual – Euros	Salario mensual (*) – Euros
Grupo 1.	31.212,00	2.601,00
Grupo 2.	28.090,80	2.340,90
Grupo 3.	24.969,60	2.080,80
Grupo 4.	21.848,40	1.820,70
Grupo 5.	18.727,20	1.560,60
Grupo 6.	16.646,40	1.387,20

(\*) Incluye Parte proporcional de las pagas extraordinarias.