

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

964 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Sinergy Pack S.L. (antes denominada Inversiones Berlán S.L).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0191/2025; denominado Sinergy Pack S.L (antes denominada Inversiones Berlán S.L); código de convenio n.º 30104372012026; ámbito Empresa; suscrito con fecha 24/09/2025 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Murcia, 23 de febrero de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de empresa Synergy Pack, S.L.

Capítulo I. Disposiciones generales

Sección 1. Objeto

Artículo 1.- Condiciones de trabajo

El presente Convenio Colectivo de trabajo, regula las relaciones laborales de la empresa Synergy Pack, S.L. (anteriormente denominada Inversiones Berlan, S.L.) y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores las partes que conciertan el presente convenio tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La comisión Negociadora está formada por:

Representantes legales de las personas trabajadoras:

- Ángel Abellán Ortega (UGT)
- Ana María González Rosa (UGT)
- Miguel Alfonso González Gómez (UGT)

La empresa Synergy Pack, S.L representada por:

- Inmaculada García Mena
- José Luis Navarro Martínez

Las partes señalan así mismo que el texto es suscrito por la totalidad de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 2.- Norma Supletoria

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a las personas trabajadoras.

En las materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2. Ámbito de aplicación

Artículo 3.- Ámbito personal y territorial

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán a las personas trabajadoras que presten servicios en la empresa Synergy Pack, S.L., dedicada a actividades de consultoría de gestión empresarial entre otras actividades (prestación de servicios de tipo informático, contable, comercial, laboral, jurídico, calidad, organización, marketing, publicidad y estudio, tramitación administrativa, etc.), exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio se circunscribe territorialmente a la Región de Murcia.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, incluidos sus efectos económicos, con independencia de su publicación en el BORM.

La duración será de tres años, desde el 1 de enero de 2025, hasta el 31 de diciembre del 2027.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento del mismo o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El presente convenio continuará su vigencia hasta que no se apruebe un nuevo convenio colectivo.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa y económica.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes

Sección 3. Garantías y Vinculación

Artículo 6.- Efectos

Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias, formando un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica serán, consideradas globalmente.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que, por el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente su contenido. No obstante, si fuera rechazado por el Organismo Laboral o Judicial competente cualquiera de sus Artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio. Para ello, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar en reunión extraordinaria tal situación.

Igualmente, en el caso de que se produjera una modificación legal, que afectase a la aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio, la Comisión Paritaria deberá estudiar y acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en los párrafos anteriores, la fijación de nuevos salarios legales.

Sección 4. Comisión Paritaria

Artículo 8.- Comisión Paritaria. Constitución

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de las personas trabajadoras y la Empresa, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha Comisión hasta un máximo de dos Asesores por cada parte, con voz, pero sin voto.

La Comisión paritaria celebrará al menos anualmente una reunión ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Lo resuelto sobre alguno de los puntos se aplicará en el presente Convenio, si hay acuerdo entre las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubiere. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicará a la Autoridad Laboral competente.

Se acuerda someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras, en los términos del art.41.4 del E.T. para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio a la comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la comisión paritaria su sometimiento al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-III) como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Artículo 9.- Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio y resolución de conflictos

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo II. Organización del trabajo y contratación

Artículo 10.- Organización de la empresa y protocolos de actuación.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de las personas trabajadoras en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Los protocolos de actuación Synergy Pack, S.L., se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan las siguientes normas vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- i. Manual de acogida y política de RSC
- ii. Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil, así como útiles y materiales puestos por la empresa para fines laborales
- iii. Procedimiento sobre el uso de los vehículos de empresa.
- iv. Normativa interna
- v. Protocolo prevención acoso
- vi. Protocolo desconexión digital y registro de jornada
- vii. Normativa PRL Y LPD

Artículo 11.- Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas,

y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con los deberes y obligaciones propias de la buena fe contractual, entre las que se encuentra la prohibición de realizar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a la Empresa o una vulneración del deber de confidencialidad según el cual ningún trabajador puede revelar información relativa a la empresa a terceros ajenos a la Empresa.

Todos los miembros de la plantilla se comprometen a cumplir con los protocolos y normativas vigentes en la Empresa, y en particular, con los señalados en el artículo anterior, así como cualesquiera otros que puedan aprobarse tras la entrada en vigor del presente Convenio.

Capítulo III. Ingresos, organización del trabajo, clasificación profesional

Sección. 1 Ingresos

Artículo 12.- Ingreso en la Empresa

El ingreso de las personas trabajadoras en la Empresa se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de personas trabajadoras, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 13.- Contratos

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

a) Indefinido ordinario.

b) Fijo-discontinuo: Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Contratación Temporal, sujetándose a la legislación vigente. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración será ampliable a 12 meses en caso de que así lo establezca el Convenio Sectorial vigente.

Artículo 14.- Contratos a tiempo parcial

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley. En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo

Artículo 15.- Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración, que no podrán exceder de: seis meses para Titulados de grado Superior y Medio, y de tres meses para el resto de personas trabajadoras.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este, así como cualquier otra situación que pudiera recogerse al efecto en el futuro en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que venga a sustituirlo.

Artículo 16.- Preaviso.

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

- grupo profesional 1 y 2 dos meses
- grupo profesional 3 y 4 un mes
- grupo profesional 5,6,7 y 8 quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación

imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

En caso de que el cese voluntario se produzca en contratos de duración determinada de duración superior a un año, el preaviso mínimo será de quince días.

Artículo 17.- Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

La Empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores cuya capacidad se encuentre disminuida, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo, promoviendo activamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Sección 2. Organización del trabajo

Artículo 18.- Facultades de Organización y Clasificación Profesional

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras.

Para la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, será requisito previo el informe de los representantes de las personas trabajadoras.

La Empresa dotará a las personas trabajadoras de los cursos de adaptación necesarios y suficientes, cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después, de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Todo lo expresado en los párrafos anteriores sin perjuicio de acudir al mecanismo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores cuando resulte legalmente necesario.

Sección 3 Clasificación Profesional

Artículo 19.- Clasificación profesional

Las personas trabajadoras serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del Contrato de Trabajo, así como su Categoría Profesional y su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras.

Artículo 20.- Grupos Profesionales

La presente articulación de grupos profesionales tiene como objetivo establecer una estructura organizativa y retributiva coherente, basada en la valoración de los puestos de trabajo y la cualificación profesional, en estricta observancia de los principios de igualdad y no discriminación, conforme a la normativa laboral vigente, particularmente el Estatuto de los Trabajadores español y la jurisprudencia aplicable.

Principios Rectores de la Clasificación Profesional:

1. Principio de Adecuación Funcional: Cada grupo profesional integra un conjunto de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral que permite la adscripción de un trabajador a las funciones correspondientes.

2. Principio de Transparencia y Objetividad: La asignación a cada grupo se basa en criterios claros y medibles, evitando la arbitrariedad y fomentando la seguridad jurídica.

3. Principio de Igualdad y No Discriminación: Se garantiza que a igual trabajo o trabajo de igual valor, corresponda la misma retribución y condiciones laborales, sin discriminación por razón de sexo, origen, raza, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Principio de Polivalencia Funcional: La clasificación permite la realización de todas las funciones propias del grupo profesional, así como tareas complementarias, conexas o de inferior cualificación, sin menoscabo de la dignidad, formación y retribución del trabajador, en el marco de la movilidad funcional establecida legalmente.

Análisis Detallado por Grupo Profesional:

Los grupos profesionales se definen a partir de la ponderación de los siguientes factores determinantes, cuya interpretación se realiza en clave jurídica para evitar discrecionalidades:

- **Conocimientos:** Nivel de formación académica y profesional requerida para el desempeño del puesto. Se vincula con titulaciones oficiales y acreditaciones de competencias.

- **Experiencia:** Tiempo de desempeño en funciones similares o equivalentes, que garantice la adquisición de las habilidades y destrezas necesarias. Se valora la experiencia acreditada y relevante.

- **Iniciativa/Autonomía:** Capacidad para el desempeño de funciones sin supervisión directa o con un grado de supervisión mínimo, implicando la toma de decisiones dentro de los límites establecidos. Este factor se relaciona con el grado de dirección y supervisión que se ejerce o se recibe.
- **Complejidad:** Grado de dificultad técnica o de gestión de las tareas, la diversidad de funciones a realizar y la necesidad de aplicar conocimientos especializados o multidisciplinarios. Se distingue entre complejidad "Homogénea" (tareas similares y rutinarias) y "Heterogénea" (tareas diversas y no rutinarias).
- **Responsabilidad:** Asunción de las consecuencias de las decisiones y acciones, tanto en términos de recursos materiales y económicos como de personas y resultados. Se vincula con el impacto de los errores y la relevancia de las decisiones.
- **Dependencia Jerárquica:** Posición en el organigrama de la empresa y nivel de reporte. Este factor es crucial para determinar la línea de mando y la estructura de autoridad.
- **Mando:** Ejercicio de autoridad sobre otras personas, incluyendo funciones de planificación, organización, dirección y control de equipos o proyectos.

ANEXO I. TABLA GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1: DIRECCIÓN DE GRUPO

- **Denominación Jurídica:** Personal de Alta Dirección y/o de Plena Dirección Estratégica.
- **Características Clave:** Profesionales con titulación universitaria superior, postgrado MBA o de gestión o conocimientos equivalentes, y más de ocho años de experiencia. Encargado de la definición e implementación de políticas y objetivos estratégicos de la compañía o de una unidad de negocio de gran envergadura. Su labor implica la toma de decisiones de alto impacto que afectan a la totalidad o a partes sustanciales de la organización. La "Gestión de Empresas" postula la capacidad de liderar y optimizar recursos multidisciplinarios.
- **Implicaciones:** Posible aplicación de una relación laboral de carácter especial para la alta dirección (Real Decreto 1382/1985), o su consideración como personal de dirección sujeto al régimen laboral común con cláusulas específicas que reflejen su responsabilidad y autonomía muy elevada.

GRUPO 2: DIRECCIÓN -ÁREA

- **Denominación Jurídica:** Personal de Dirección Intermedia o de Liderazgo de Áreas Estratégicas.
- **Características Clave:** Profesionales con titulación universitaria superior y postgrado o conocimientos equivalentes, con más de seis años de experiencia, profesionales con una alta cualificación y experiencia que lideran áreas funcionales críticas, con capacidad para diseñar y ejecutar planes tácticos en coherencia con la estrategia global. La "especialidad" en postgrado indica un dominio profundo de una disciplina concreta. La responsabilidad sobre equipos y resultados es directa y significativa.
- **Implicaciones:** Su relación laboral se enmarca, generalmente, dentro del régimen común, con particularidades derivadas de su posición de confianza y responsabilidad, que pueden reflejarse en pactos de permanencia, cláusulas de no competencia post-contractual o retribución variable ligada a objetivos.

GRUPO 3: MANAGER

- **Denominación Jurídica:** Personal de Coordinación y Gestión de Equipos/Proyectos.

- **Características Clave:** Profesionales con titulación universitaria superior o conocimientos equivalentes y más de cuatro años de experiencia, profesionales con responsabilidad sobre la gestión y coordinación de equipos o proyectos específicos, con autonomía para la toma de decisiones operativas y tácticas dentro de los objetivos marcados. Reportan directamente a la alta dirección o a la dirección de área.

- **Implicaciones:** Su régimen es el laboral común. En dependencia jerárquica de Las "Direcciones de Área" implicando una estructura organizativa clara y la necesidad de coordinarse con otros managers y sus equipos.

GRUPO 4: GESTOR

- **Denominación Jurídica:** Personal Técnico de Gestión y Coordinación Operativa.

- **Características Clave:** Profesionales con titulación universitaria o conocimientos equivalentes y mas de tres años de experiencia. Responsables de la ejecución y seguimiento de procesos o proyectos específicos, con independencia de a quien reporten, y con cierto grado de autonomía para organizar su trabajo y el de un pequeño grupo de colaboradores. Su ámbito de decisión es más operativo que estratégico.

- **Implicaciones:** Su dependencia de una "Sección/Área" subraya su rol dentro de una unidad de trabajo más amplia, donde su autonomía se limita a la operativa diaria. La "media/heterogénea" complejidad implica una capacidad de adaptación y resolución de problemas diversos.

GRUPO 5: TEC CUAL (Técnico Cualificado)

- **Denominación Jurídica:** Personal Técnico Especializado con Autonomía Funcional.

- **Características Clave:** Profesionales con titulación universitaria o conocimientos equivalentes y mas de dos años de experiencia, profesionales que aplican conocimientos especializados en su área de desempeño. Poseen autonomía para la ejecución de sus tareas, que son de complejidad "alta/homogénea", indicando un dominio profundo de un ámbito específico con procesos estandarizados.

- **Implicaciones:** Su rol es fundamental en la ejecución de procesos técnicos, requiriendo una cualificación específica que debe ser reconocida a efectos salariales y de progresión profesional. La "falta de mando" directo los sitúa en un rol de ejecución experta.

GRUPO 6: TEC ESP (Técnico Especialista)

- **Denominación Jurídica:** Personal Técnico con Experiencia Acumulada.

- **Características Clave:** Profesionales con titulación universitaria o conocimientos equivalentes y mas de un año de experiencia Profesionales con conocimientos universitarios medios y experiencia consolidada, que realizan tareas técnicas de complejidad "media/homogénea". Su iniciativa es "media", lo que implica un grado de autonomía supervisada.

- **Implicaciones Legales:** Similar al Grupo 5, pero con un nivel de experiencia que, aunque significativo, puede no alcanzar la cualificación plena

para el desempeño autónomo de tareas de alta complejidad. Su contribución es valiosa en la eficiencia operativa.

GRUPO 7: TEC ADM CUAL (Técnico Administrativo Cualificado)

- **Denominación Jurídica:** Personal Administrativo con Formación Específica.

- **Características Clave:** Personal con formación profesional superior o conocimientos equivalentes y mas de seis meses de experiencia, que realiza tareas administrativas de apoyo con un grado de autonomía y responsabilidad limitados. La complejidad es "baja/homogénea", lo que indica tareas estandarizadas y rutinarias.

- **Implicaciones:** Su rol es de soporte fundamental para el buen funcionamiento de la oficina, requiriendo precisión y organización. La "Media/baja iniciativa y responsabilidad" reflejan la naturaleza de sus funciones de apoyo.

GRUPO 8: TEC ADM ESP (Técnico Administrativo Especialista)

- **Denominación Jurídica:** Personal Administrativo de Apoyo Básico.

- **Características Clave:** Personal con formación profesional media y mas de tres meses de experiencia, encargado de tareas administrativas básicas y rutinarias. Su iniciativa y autonomía son "muy bajas", y la responsabilidad es mínima.

- **Implicaciones:** Constituyen el primer escalón en las funciones administrativas, con un rol de apoyo en la operativa diaria. Es crucial establecer un marco de formación y desarrollo para facilitar su progresión a grupos superiores.

Los grupos y categorías profesionales, especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no limitativo. Para el supuesto de categorías profesionales no previstas en este Convenio, se asimilarán al Grupo Profesional correspondiente.

Artículo 21.- Movilidad funcional

a) Movilidad funcional.

La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrada la persona trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Si, como consecuencia de la movilidad funcional, la persona trabajadora desarrollase distintas funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se efectúe el trabajo en cada nivel.

b) Ascensos.

El personal que, perteneciendo a la Empresa, en calidad de trabajador fijo, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicha categoría y tenga la cualificación suficiente, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan generarse en la Empresa y que está vaya a cubrir. Para efectuar el ascenso correspondiente se dará conocimiento a la Representación legal de los Trabajadores.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o

indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Trabajos de distinto grupo profesional

1.- La persona trabajadora que realice funciones de nivel superior a las que correspondan al nivel y grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a ocho meses durante un año, o diez meses durante dos años, tendrá derecho a solicitar de la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa a la recalificación y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, podrá reclamar por la vía de Jurisdiccional.

Dichos límites no serán aplicables en aquellos casos en los cuales el trabajador esté sustituyendo a otra persona en baja médica durante el tiempo en el que dure dicha ausencia. En el momento en que se reincorpore la persona trabajadora a su puesto de trabajo, el trabajador sustituto volverá a recuperar su categoría profesional habitual.

2.- Cuando se desempeñen las funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría reconocida y la categoría de la función que efectivamente realiza.

3.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad operativa, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de seis meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

A estos efectos, se considerará como tiempo imprescindible aquel en el que, por descenso de la actividad productiva, o el exceso de personas trabajadoras cualificadas para el mismo puesto, no sea posible ocupar a todas las personas trabajadoras en los puestos correspondientes, obligando así a las personas trabajadoras de mayor categoría a realizar tareas de un puesto de menor cualificación.

Capítulo IV.- Condiciones de trabajo

Sección 1. Jornada - Horarios

Artículo 22.- Jornada de trabajo

La Jornada de Trabajo será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y un cómputo anual de 1.752 horas de trabajo efectivo.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática, en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

En todo caso, si se reduce la jornada por imperativo legal o reglamentario, durante el período en que se proceda a aplicar la reducción de la jornada, las personas trabajadoras seguirán haciendo su jornada laboral habitual. El exceso de jornada semanal por encima de la nueva jornada legal o reglamentariamente exigible irá destinado a una bolsa de horas que será compensada a lo largo del año, por ejemplo, a cuenta de posibles jornadas intensivas en determinadas épocas del año.

En cuanto a los horarios concretos de trabajo, posibles jornadas intensivas en determinadas épocas del año, guardias localizadas, o posibles medidas de flexibilización horaria etc., se estará a lo que se pacte en cada Departamento entre el Responsable del mismo con su equipo, previa autorización última por Dirección.

Anualmente, y siempre durante el primer mes natural, la Empresa elaborará, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar de este en el centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Cuando por necesidades organizativas y/o productivas sea necesario modificar el calendario, este se realizará con al menos un mes de antelación.

Artículo 23.- Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores la Empresa garantizará el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras.

El sistema de registro de jornada deberá:

- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.
- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

La Empresa conservará los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras.

Artículo 24.- Distribución irregular de la jornada de trabajo

Se regulará conforme al artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.- Vacaciones

Artículo 25.- Vacaciones: duración.

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de 22 días laborables. Los días de disfrute de vacaciones se determinarán mediante calendario aprobado durante el primer trimestre natural del año de disfrute.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará antes de que termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Artículo 26.- Vacaciones: Período de disfrute

Por acuerdo entre Empresa y personas trabajadoras, el disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos. Del periodo de vacaciones, al menos 11 día laborales se disfrutarán ininterrumpidamente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Si bien este periodo mínimo podrá ampliarse a 15 días laborales siempre que exista mutuo acuerdo.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, o en su defecto por quienes estos designen; la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada Empresa, se programarán antes del 31 de marzo de cada año, haciéndose público en el tablón de anuncios, y procurándose atender a las necesidades y peticiones de las personas trabajadoras, que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

Cuando el inicio del periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral, así como riesgo para el embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

Artículo 27.- Vacaciones: Retribución

La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo, salvo aquellos conceptos que no tengan la consideración de periódicos o que se abonen de manera extraordinaria.

*Sección 3. Licencias y excedencias***Artículo 28.- Licencias**

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días por nacimiento de hijos para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km. por trayecto, 1 día adicional; más de 200 Km. por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización del otro progenitor los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.

3. Cinco días laborables 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.

4. Tres días laborables 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.

5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de la persona trabajadora o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

7. 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, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.

9. 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.

10. Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por la persona trabajadora garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

En los supuestos 3 y 4 del apartado anterior, cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará en dos días adicionales con carácter no retribuido, que podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de familiares y resto de supuestos contemplados en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

e) Siempre y cuando persista el hecho causante los días de permiso podrán disfrutarse elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

11. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro

días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

12. Las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 día de asuntos propios al año. El procedimiento para la solicitud y fijación de este se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

El derecho a disponer de 1 día de asuntos propios quedará supeditado a que no se reduzca, por normativa legal o reglamentaria, la jornada laboral existente en la actualidad, de forma tal que disminuya la jornada efectiva de trabajo establecida en el presente Convenio.

En caso de que dicha modificación legal o reglamentaria entrara en vigor durante un determinado año natural, dentro de la vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrá disfrutarse de dicho día de asuntos propios en ese mismo año, ni en los posteriores.

Ahora bien, se señala expresamente que el mismo sí podrá disfrutarse en 2025, y que en todo caso, cuando se den las anteriores circunstancias, no se pedirá a las personas trabajadoras que devuelvan el día de asuntos propios que ya hubieran disfrutado en un determinado año natural, siempre y cuando la solicitud de este se hubiera efectuado antes de la promulgación de la norma que reduce la jornada.

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

Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En lo no previsto en el presente artículo y respecto a los familiares de primer grado de afinidad y para el segundo grado de consanguinidad o afinidad se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

Las normas legales promulgadas con posterioridad a la firma del presente Convenio y que amplíen el régimen de permisos establecido con carácter mínimo en el Estatuto de los Trabajadores no modificarán lo previsto en el presente artículo en cuanto a número de días o tipo de permisos, en todo aquello en que la regulación convencional continúe siendo superior al mínimo legal. En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 29.- Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1.- Forzosa:

Que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellas personas trabajadoras, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reincorporación será

automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- Voluntaria:

Que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, y sólo podrá ser ejercitada por personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

En aquellos casos de excedencia voluntaria, que no se ajuste a las condiciones establecidas en el apartado 2.ª, se estará a lo previsto en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

La persona trabajadora deberá solicitar el paso a excedencia voluntaria mediando un plazo de preaviso mínimo de un mes sobre la fecha de efectos.

3.- Excedencia especial de un mes:

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de 15 días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada o cuidado por enfermedad grave del/de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al término del periodo de esta excedencia, la persona trabajadora se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral.

La empresa, no obstante, podrá denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido tal derecho a un número de personas trabajadoras igual o superior al 10% de la plantilla.

4.- Excedencia por cuidado de menor

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto 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 de éste o en su caso de la Resolución Judicial o administrativa. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

5.- Excedencia por cuidado de familiar:

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, 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. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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.

En los casos previstos en los apartados 4 y 5 sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

Capítulo V.- Acción sindical

Artículo 30.- Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un Sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ninguna persona trabajadora por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Artículo 31.- Reuniones e información sindical

La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 32.- Tablón de anuncios

Se estará a lo dispuesto en el artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 33.- Cuota sindical

La empresa procederá al descuento de la cuota Sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al Sindicato de las personas trabajadoras afiliadas y previa solicitud de estas.

Capítulo VI.- Régimen retributivo

Sección 1.ª Remuneraciones

Artículo 34.- Estructura de la remuneración

Todas las personas trabajadoras incluidos en este Convenio Colectivo, percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 35.- Salario base

Los importes para cada una de las categorías profesionales son los que figuran en la tabla salarial adjunta como Anexo II.

Artículo 36.- Complemento Personal (ad personam)

La empresa podrá establecer complementos de carácter personal a favor de las personas trabajadoras, dentro de los principios de igualdad retributiva y no discriminación.

Quedarán consolidados, como condición más beneficiosa, los complementos personales que vinieran percibiendo las personas trabajadoras a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 37.- Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, del mismo importe que una mensualidad ordinaria, en proporción al tiempo trabajado en su caso, que se harán efectivas de la siguiente forma:

- Paga extra de verano, pagadera el 15 de julio.
- Paga extra de Navidad, pagadera el 15 de diciembre.

El importe de todas o de algunas de estas pagas extras podrá prorratearse mensualmente, si así lo acuerda mutuamente la empresa y el trabajador.

Artículo 38.- Complemento de IT

En los casos de incapacidad temporal por hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, situaciones de violencia de género acreditadas legalmente y nacimiento de hijo, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior prescrita medicamente y ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo.

La duración del complemento de IT alcanzará hasta el momento en que la persona trabajadora pase a situación de pago directo, fijada actualmente en 18 meses, o hasta que, en su caso, se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa.

Artículo 39.- Horas extraordinarias

Se ha de realizar horas extraordinarias solamente en casos imprescindibles y con carácter voluntario. En todo caso podrá realizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año, que podrán ser compensadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 40.- Kilometraje.

Para las personas trabajadoras que, como consecuencia del desempeño de su trabajo, tengan que realizar desplazamientos con su vehículo propio, la Empresa abonará a las personas trabajadoras 0,26 euros por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de locomoción serán por cuenta de la Empresa.

Sección 2.ª Revisión Salarial

Artículo 41.- Incrementos salariales

Durante la vigencia del Convenio, la revalorización de los salarios se producirá de la forma descrita en el presente artículo, aplicándose los siguientes porcentajes de revisión sobre el salario base:

- Para el año 2026, se fija un porcentaje de revalorización salarial correspondiente al IPC resultante del año 2025 con un tope del 3%, aplicable a fecha 1 de enero de 2026.

- Para el año 2027, se fija un porcentaje de revalorización salarial correspondiente al IPC resultante del año 2026 con un tope del 3%, aplicable a fecha 1 de enero de 2027.

Capítulo VII.- Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Artículo 42.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva:

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de las personas trabajadoras:

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores).

Artículo 43.- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa, actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, se debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de la Empresa en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Capítulo VIII.- Medidas relacionadas con la igualdad

Artículo 44.- Género neutro

En el texto del convenio se ha utilizado en ocasiones el masculino como genérico para englobar a las personas trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 45.- Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del E.T., las partes firmantes del presente convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la L.O. 3/2007 en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Y es por lo que, conforme a estos principios, las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes medidas:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

-La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

Planes de Igualdad:

-Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad cuando la empresa, por el número de trabajadores, viniera obligada a ello, o conforme a lo dispuesto a la legislación vigente.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

-Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Se establecerá un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

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

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

El procedimiento ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona afectada.

En el caso de que se deriven o produzcan actuaciones judiciales, el proceso o protocolo de acoso quedará suspendido hasta la efectiva resolución judicial de los hechos denunciados.

Artículo 46.- Plan de medidas para promover la igualdad de trabajo y oportunidades de las personas LGTBI en la Empresa: Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de crear un contexto favorable en aras a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

A estos efectos se acuerda el presente conjunto de medidas con el objetivo de formalizar documentalmente las medidas adoptadas para: (i) lograr igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Empresa; y (ii) prevenir, sensibilizar

y, en su caso, erradicar las formas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral dirigidas frente a las personas del colectivo LGTBI por razón de su condición como tales.

Este Plan se implanta en coherencia con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Todo ello, en relación con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Lo contenido en el presente artículo sustituye lo dispuesto en el "Plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI" suscrito con el Comité de Empresa en marzo de 2024.

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas. A este respecto, las partes firmantes del presente convenio establecen:

- Acceso al empleo:

La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

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

- Clasificación profesional, ascensos y Plan de carrera:

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos se han regulado en el presente Convenio de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Sensibilización.

Se realizarán campañas de sensibilización interna en diversidad e inclusión LGTBI para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados: día internacional del orgullo LGTBI (a modo de ejemplo: cartelería, reparto de dípticos, intranet...).

- Formación.

La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

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

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

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

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Protocolo para la prevención del acoso.

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

En todo caso se promoverá la diversidad en la Empresa y se garantizará la prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como se establecerán procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Las partes se comprometen a mantener actualizado el protocolo existente para tratar este tipo de acoso y la aplicación efectiva de todos los mandatos recogidos en el mismo.

- Licencias y beneficios sociales.

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizará en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

- Personas trans.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, corresponda a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales. En concreto:

- Flexibilidad horaria para las personas que están en transición de género (en concreto para: citas médicas, realizar el tratamiento hormonal y la cirugía de afirmación de género), siempre que sea posible en base al puesto de trabajo de la persona afectada.

- Reunión informativa con el personal laboral que suele estar en contacto con la persona que transiciona para mostrar el apoyo a la transición y recordar

las políticas de no discriminación, explicar el nuevo nombre de la persona transicionante y contestar dudas y preguntas.

Reuniones de apoyo de RRHH con las personas que transicionan.

Capítulo IX.- Régimen disciplinario

Sección 1.ª Infracciones

Artículo.- 47 Infracciones

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, por los Protocolos de aplicación en la Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de dos meses, con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada.

2. No comunicar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. Asimismo, será también considerado falta no notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, una vez en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo. En particular y a título de ejemplo, se entenderá como abandono el hecho de dejar el puesto de trabajo tras haber fichado para aparcar el vehículo, no siendo justificación el haber aparcado dentro de las instalaciones de manera indebida. Igualmente, se considerará abandono salir a fumar durante la jornada de trabajo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al correcto desarrollo del trabajo y/o a las normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Atendiendo a la gravedad y al tiempo destinado a tales prácticas, podrá considerarse como grave y muy grave en función de cada caso concreto.

11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales. A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

12. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

13. Pequeños descuidos de manera imprudente, negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando no afecten a la buena marcha del trabajo.

14. La no asistencia injustificada a las sesiones de formación e información regladas cuando el trabajador haya confirmado su disponibilidad.

15. Incumplir la obligación de registro de jornada sin causa que lo justifique.

16. El incumplimiento de las obligaciones de control de registro de jornada de los responsables.

B) Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de un mes.

3. Emplear el tiempo de trabajo en juegos o distracciones que puedan afectar al correcto desarrollo de la prestación laboral. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

7. La imprudencia en acto de trabajo por cualquier motivo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Si dicho riesgo fuera de carácter grave podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas/útiles de la empresa para usos propios. Si dichos

trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

9. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de la Empresa, portando cualquier distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

10. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico.

11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave. A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

14. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del trabajo.

15. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

16. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

17. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del trabajo.

18. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

19. Cualquier incumplimiento de los protocolos y normas vigentes en la Empresa no contemplados en una infracción específica.

C) Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de sesenta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas

conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a la Empresa o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual.

8. Violar el secreto de la correspondencia, informaciones o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada. Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.

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

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave.

16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo de aplicación en la Empresa.

17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el

hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo de aplicación en la Empresa.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo de aplicación en la Empresa.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 en relación con el artículo 19.2 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

20. La indisciplina o desobediencia a un superior en cualquier materia de trabajo.

21. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

22. La imprudencia o negligencia en tiempo de trabajo si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones de la Compañía.

Sección 2.ª Sanciones

Artículo 48.- Sanciones

Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas se clasifican en:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días
- Inhabilitación por plazo no superior a seis años para el paso a categoría superior.
- Despido.

Artículo 49.- Prescripción de las faltas.

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y muy graves a los 60 días, de ser conocidas por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

Disposiciones adicionales

Primera.- Jubilación forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los trabajadores de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia del trabajador a tiempo parcial) o (iii) contratación de un nuevo trabajador, todo ello con la finalidad de mejorar la calidad del empleo y procurar un relevo generacional en la Empresa.

Segunda.- Trabajo a distancia

La Empresa se compromete a fomentar el trabajo a distancia en la medida de lo posible, con el fin de establecer fórmulas que permitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

En este sentido, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 2 días de teletrabajo al mes, no acumulables a meses siguientes, previa solicitud y autorización por su Responsable directo con un plazo de preaviso de 1 semana.

Tercera.- Grados de consanguinidad y afinidad.

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente Convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:





ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES

	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6	GRUPO 7	GRUPO 8
DENOMINACION	DIRECCION GRUPO	DIRECCION	MANAGER	GESTOR/COORDINADOR	TEC CUAL	TEC ESP	TEC ADM CUAL	TEC ADM ESP
CONOCIMIENTOS	UNIV. SUP + POSTGRADO MBA 6 DE GESTION	UNIV. SUP + POSTGRADO ESPECIALIDAD	UNIV. SUP	UNIV. MEDIO	UNIV. MEDIO	UNIV. MEDIO	FP II- Grado Sup	FP I- Grado Med
EXPERIENCIA	> 8 AÑOS	> 6 AÑOS	> 4 AÑOS	> 3 AÑOS	> 2 AÑOS	> 1 AÑO	> 6 MESES	> 3 MESES
INICIATIVA/AUTONOMIA	MUY ALTO	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJA	MUY BAJA
COMPLEJIDAD	MUY ALTO/HETEREO	MUY ALTO/HETEREO	ALTO/HETEREO	MEDIA/HETEREO	ALTO/HOMO	MEDIA/HOMO	BAJA/HOMO	BAJA/HOMO
RESPONSABILIDAD	MUY ALTO	MUY ALTO	ALTO	ALTO	MEDIA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA
DEPENDENCIA JERARQUICA	GERENCIA	GERENCIA	DIRECCION AREA*	R SECCION/AREA*	R SECCION/AREA*	R SECCION/AREA*	R SECCION/AREA*	R SECCION/AREA*
MANDO	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	SIN MANDO	SIN MANDO	SIN MANDO	SIN MANDO



ANEXO II: TABLAS SALARIALES

GRUPO I.	28.048,62 euros brutos/año
GRUPO II.	24.132,62 euros brutos/año
GRUPO III	23.508,49 euros brutos/año
GRUPO IV	23.092,42 euros brutos/año
GRUPO V.	20.185,85 euros brutos/año
GRUPO VI.	19.194,33 euros brutos/año
GRUPO VII.	18.141,78 euros brutos/año
GRUPO VIII.	17.825,63 euros brutos/año