

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Amaservi Limpieza, S. L. (Código número 28104342012026).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Amaservi Limpieza, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de febrero de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 14 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMASERVI LIMPIEZA SL
PARA LOS AÑOS 2026 A 2029****CAPÍTULO I****Disposiciones Generales****Artículo 1. Partes firmantes del Convenio**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo la empresa AMASERVI LIMPIEZA S.L. (en adelante, la empresa AMASERVI), por medio de su representación legal, y la de las personas trabajadoras, por medio de la persona delegada de personal.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional y personal

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta de AMASERVI, en todos y cada uno de sus ámbitos de actividad, afectando su contenido tanto a las personas trabajadoras que ya integran actualmente la plantilla laboral de AMASERVI como a todas aquellas que ingresen en la empresa durante la vigencia del mismo. Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio aquellas vinculadas a la empresa mediante una relación laboral de carácter especial, al amparo de lo previsto en el artículo 2.1., letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial

El presente Convenio es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 4. Duración y vigencia

El presente convenio, con independencia de su fecha de inscripción y registro por parte de la autoridad laboral competente, entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de su fecha de publicación, y su duración será desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029, abonándose los aumentos acordados con carácter retroactivo desde la mencionada fecha, salvo en aquellas materias o acuerdos en los que expresamente se establezca otra fecha.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse con, al menos, dos meses de antelación a su término o prórroga en curso, debiendo formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron. Estarán legitimadas para formular dicha denuncia las mismas representaciones que negociaron el presente convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio. Una vez efectuada la denuncia del convenio las partes tendrán un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para constituir la comisión negociadora.

Artículo 6. Condiciones del convenio

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. Compensación y absorción

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, todas las mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposición legal pudieran aparecer durante la vigencia del mismo, no tendrán eficacia práctica y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, siempre que las condiciones de este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, superasen las citadas mejoras. Asimismo, operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 8. Comisión paritaria y adhesión al Instituto Laboral

En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por el empresario, o un representante expresamente designado por este,

y la representación legal de las personas trabajadoras. La función de la comisión paritaria será la de llevar a cabo la interpretación y aplicación del texto articulado del convenio, incorporando al mismo el resultado de sus acuerdos. La comisión paritaria estará compuesta, de forma paritaria, por un máximo de dos personas en representación de la empresa y dos personas en representación de las personas trabajadoras. Cada una de las partes podrá asistir a las reuniones de la comisión paritaria acompañadas por un número máximo de dos asesores cada una de ellas, procediendo las partes a designar un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado en la reunión y que levantará la correspondiente acta para dejar constancia fehaciente de los acuerdos adoptados. La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes así lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a sus miembros con al menos siete días de antelación. En el escrito de convocatoria se hará constar el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento. La solución de los conflictos que puedan surgir como consecuencia de la aplicación del convenio se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

CAPÍTULO II

Cláusulas de empleo y organización del trabajo

Artículo 9. Ingreso al trabajo

El ingreso del personal a la plantilla de la empresa se realizará de conformidad con las disposiciones legales en materia de colocación, modalidades y clases de contratos vigentes en el momento de la contratación.

Artículo 10. Período de prueba

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que la persona trabajadora se encuentra sujeta a período de prueba cuando así conste por escrito. De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba del personal será el siguiente:

- Personal directivo y técnicos titulados: seis meses.
- Resto del personal: dos meses.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado previamente las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante el período de prueba tanto la empresa como la persona trabajadora tendrán derecho a rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. Durante el período de prueba la persona trabajadora percibirá la remuneración correspondiente a la labor y el puesto de trabajo para la que fue contratado.

De conformidad con el artículo 14. 3 del Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba se entenderá suspendido durante el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT), así como en los supuestos de permiso retribuido, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, o cualquier otra causa que implique la suspensión de la relación laboral.

Una vez finalizada la causa de suspensión, el cómputo del período de prueba se reanudará por el tiempo que restare para su conclusión.

Artículo 11. Cese voluntario

La persona trabajadora con contrato superior a un año que decida cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha de dicho cese. El incumplimiento de dicho preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso. Del mismo modo, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación obligará a ésta al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea de duración superior a un año, salvo en el caso de contratos de interinidad, despido u otras causas similares.

Artículo 12. Organización del trabajo

La organización y control del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, por lo que la persona trabajadora vendrá obligada a realizar el trabajo pactado bajo la dirección y las instrucciones del empresario o de la persona en quien este delegue. Dicha facultad será ejercida con arreglo a la normativa legal y convencional vigente en cada momento. En cumplimiento de las obligaciones laborales asumidas por la persona trabajadora, esta debe al empresario la colaboración y diligencia debida en el trabajo, debiendo aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Ambas partes se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. La empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas en materia de vigilancia y control de la actividad laboral, a fin de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus deberes y obligaciones laborales, guardando siempre en su adopción y aplicación el respeto debido a su dignidad e intimidad, conforme a la normativa legal vigente en cada momento, teniendo en cuenta en todo caso la capacidad real de las personas trabajadoras discapacitadas.

CAPÍTULO III**Clasificación profesional, movilidad y formación****Artículo 13. Principios generales**

El sistema de clasificación profesional se elabora fundamentalmente atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. La clasificación profesional constituye una de las herramientas de organización de la empresa para todos los empleados que forman parte de la misma, en cuanto a la asignación de funciones y responsabilidades, reconocimiento del trabajo y el desarrollo profesional, contribuyendo con ello a modernizar el sistema de gestión del trabajo y estimular profesionalmente a las personas trabajadoras para alcanzar mayores cotas de eficiencia y motivación. Los grupos y categorías profesionales contenidos en el presente convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Toda persona empleada estará obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo en ningún caso de su dignidad profesional. En consonancia con la evolución del sector cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. La empresa podrá encomendar a las personas trabajadoras cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados, con arreglo lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Desde el momento en que una persona trabajadora realice las funciones prevalentes de un determinado grupo o categoría profesional, deberá ser remunerada con arreglo al nivel retributivo asignado al mismo, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Artículo 14. Definición del sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional definido en este convenio comprende grupos y categorías profesionales, quedado estos definidos de la siguiente forma: – Grupo profesional: agrupación de puestos de trabajo que sirven para encuadrar profesionalmente a los empleados dentro de la empresa. – Categoría profesional: conjunto de funciones, actividades, tareas y responsabilidades encomendadas a un trabajador.

Artículo 15. Grupos y categorías profesionales

Conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en materia laboral y de clasificación profesional, el personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio se encuadra en los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad, la autonomía en el puesto y los requisitos de formación y experiencia necesarios para su ejercicio.

GRUPO I. Personal Directivo y Técnico

Las personas trabajadoras de este grupo desempeñan funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre la planificación estratégica, la gestión de recursos y la obtención de resultados globales.

1. Director/a: Ejerce la máxima responsabilidad de gestión sobre una o varias áreas de la organización. Sus funciones incluyen la toma de decisiones estratégicas, la representación institucional, la gestión presupuestaria y la dirección del capital humano. Actúa bajo la de-

pendencia directa de los órganos de gobierno de la entidad, con plena autonomía dentro de las directrices generales de la misma.

2. Responsable de Área: Persona trabajadora que ostenta el mando directo sobre una unidad funcional o departamento. Es responsable de traducir la estrategia general en planes operativos, supervisando el cumplimiento de objetivos técnicos y económicos. Posee facultades de mando sobre equipos multidisciplinares y capacidad de decisión sobre los procesos de su ámbito competencial.
3. Técnicos/as:
 - Nivel I (Técnico/a Senior): Persona profesional con titulación universitaria superior o experiencia equivalente consolidada. Realiza funciones de alta complejidad técnica que requieren un criterio experto. Actúa como referente en su área, propone innovaciones metodológicas y puede asumir la coordinación técnica de proyectos o de otros profesionales de nivel inferior.
 - Nivel II (Técnico/a): Persona profesional cualificada que, contando con la titulación o conocimientos requeridos, desarrolla tareas especializadas con autonomía. Es responsable de la correcta aplicación de los protocolos técnicos de su área y de la gestión de los expedientes o proyectos que le son asignados.

GRUPO II. Personal Coordinador

Coordinadores/as de Área: Personal que, poseyendo una profunda experiencia en la vertiente operativa de la actividad, desempeña funciones de apoyo a la Dirección o a las personas Responsables de Área. Su cometido principal es la organización y distribución del trabajo diario, asegurando la cohesión del equipo y el cumplimiento de los procedimientos establecidos. Actúa como nexo comunicativo entre los niveles estratégicos y el personal operativo, resolviendo las incidencias del flujo de trabajo habitual.

GRUPO III. Personal Administrativo

Integra este grupo el personal que ejecuta funciones de gestión documental, soporte administrativo, atención al usuario y auxilio a las áreas técnicas.

1. Nivel I (Administrativo/a): Personal que realiza tareas administrativas que requieren iniciativa y conocimiento de la normativa interna o sectorial. Sus funciones incluyen la redacción de correspondencia compleja, la gestión de bases de datos, la tramitación de expedientes administrativos con autonomía y el soporte técnico-administrativo a la dirección. Requiere dominio avanzado de herramientas ofimáticas.
2. Nivel II (Auxiliar Administrativo/a): Personal que realiza tareas de ejecución mecánica o soporte básico bajo supervisión directa. Sus funciones principales consisten en el archivo y registro, recepción y distribución de correspondencia, atención telefónica, mecanografía de documentos simples y apoyo general en tareas administrativas rutinarias.

Artículo 16. Movilidad

La movilidad, tanto la funcional como la relativa a los traslados y cambios de puesto de trabajo, estará determinada por la facultad de dirección y organización empresarial, sin más limitaciones que las que se establecen en las leyes y las que seguidamente se exponen: a) El cambio de puesto de trabajo obedecerá a una necesidad organizativa, técnica o productiva. b) Nunca podrá llevarse a cabo como medida de sanción disciplinaria, considerándose la medida en tal caso como nula. c) El cambio le será notificado al trabajador/a con la suficiente antelación, dando traslado del mismo, para su conocimiento, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 17. Formación

En la medida de sus posibilidades, la empresa promoverá la formación entre sus empleados/as. Sin perjuicio de los poderes de dirección y organización empresarial, dicha formación tendrá como objetivos, entre otros, facilitar eventuales promociones y ascensos de las personas trabajadoras, así como mejorar el potencial y el desempeño de aquellos/as en sus puestos de trabajo. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales en materia de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta 5 años. Este derecho se entenderá cumplido, en todo caso, cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de for-

mación desarrollado por iniciativa empresarial. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 18. Jornada

La jornada máxima ordinaria será de 1780 horas anuales de trabajo efectivo, distribuida en cinco días de trabajo y dos días consecutivos de descanso, que coincidirán, como norma general, con sábado y domingo, y de las cuales 170 podrán ser distribuidas de manera irregular a lo largo del año, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, la Dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes, en materia de jornada, en cada centro de trabajo.

Se establece un periodo de jornada intensiva cuya concreción de fechas se fijará anualmente en el calendario laboral de la entidad. La duración de este periodo no podrá ser inferior, en ningún caso, a cuatro semanas naturales, preferentemente durante los meses de julio y agosto.

Durante dicho periodo, la jornada diaria se realizará de forma continuada, debiendo respetarse la jornada anual total pactada.

Las fechas específicas de inicio y fin de la jornada intensiva deberán quedar reflejadas en el calendario laboral anual, el cual será negociado y publicado por la Dirección de la empresa dentro del primer trimestre de cada año natural, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 19. Horarios y registro de la jornada diaria.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones en el horario que, de no ser aceptadas por la representación legal de las personas trabajadoras, deberán de tramitarse a través del procedimiento establecido para la modificación sustancial de condiciones. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa garantizará el registro diario de la jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la misma. Dicho registro se llevará a cabo, en todo momento, con los medios y mediante la forma pactada entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras deberán registrar diariamente su jornada laboral mediante la aplicación informática facilitada por la empresa, la cual permitirá reflejar el horario concreto de inicio y finalización de la jornada.

La empresa garantizará que este sistema respeta los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en particular los relativos a la intimidad y protección de datos personales, y se asegurará de proporcionar los medios necesarios para su uso en condiciones de igualdad y accesibilidad para todo el personal. En todo caso, la implementación del sistema se realizará conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en materia laboral y de protección de datos.

Artículo 20. Vacaciones

Las vacaciones anuales consistirán en 24 días hábiles por cada año de prestación de servicios o, en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptará a las necesidades del cliente principal, debiendo fijarse su período o períodos de disfrute de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Para una adecuada racionalización de las vacaciones, el período de disfrute será preferentemente de 15 de junio a 15 de septiembre, salvo autorización expresa y por escrito por parte de la dirección de la empresa o mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora. No obstante, en

los casos en que preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

En los casos en que no se haya completado el año, se tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo ser compensadas económicamente, salvo en los supuestos legalmente previstos.

Las vacaciones no disfrutadas dentro del año natural se consideran extinguidas, salvo cuando el disfrute no hubiera sido posible por causas justificadas legal o convencionalmente protegidas, tales como incapacidad temporal, suspensión del contrato derivada de maternidad o paternidad, riesgos durante el embarazo o lactancia, o cuando existieran causas imputables a la empresa que impedirían su disfrute.

Artículo 21. Día de asuntos propios

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán derecho a un (1) día de asuntos propios por cada año natural, que podrá disfrutarse previa solicitud y autorización de la empresa, de conformidad con las necesidades organizativas y productivas. Este día de asuntos propios no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que no computará a efectos de jornada anual, ni dará lugar a compensación económica alguna en caso de no disfrute.

El derecho regulado en esta cláusula:

- No constituye condición más beneficiosa ni derecho adquirido,
- Se reconoce exclusivamente durante la vigencia de la relación laboral y del presente convenio,
- No será acumulable ni compensable, ni podrá trasladarse a ejercicios posteriores.

El derecho al disfrute del día de asuntos propios será exigible únicamente cuando la persona trabajadora haya prestado servicios durante un período mínimo de seis meses, cualquiera que sea la modalidad contractual.

En el caso de contratos de duración determinada inferiores a un año, pero superiores a seis meses, el trabajador tendrá derecho al disfrute del día completo.

Para contrataciones inferiores a seis meses, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán pactar el disfrute de las horas proporcionales o su compensación, siempre que la operativa del servicio lo permita.

El disfrute del día de asuntos propios deberá solicitarse con una antelación mínima de tres días laborables, estando su concesión condicionada a la compatibilidad con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, que deberán ser, en su caso, debidamente motivadas.

22. Permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del de-

ber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Reducción de jornada por cuidado de hijos o personas con discapacidad

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

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

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o en-

fermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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

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

Artículo 24. Excedencias

En cuanto a la excedencia, se hace expresa remisión a lo previsto en la legislación vigente, con las siguientes salvedades:

a) Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria podrá solicitarse por un plazo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, con los restantes requisitos exigidos por la Ley, sin que la persona trabajadora tenga derecho a la conservación del puesto de trabajo si solicitase el reintegro un mes antes de terminar su vigencia. La excedencia, mientras dure, nunca dará derecho al cómputo de antigüedad. Este derecho solamente podrá ser ejercitado, otra vez, por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por maternidad, paternidad y por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La excedencia regulada en el presente artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada de acuerdo con la ley. 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 viniera disfrutando. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho periodo de reserva se extenderá a un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa general y de dieciocho meses si se trata de familia numerosa de categoría especial. Transcurrido dicho plazo, la reserva de puesto de trabajo quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO V

Condiciones retributivas**Artículo 25. Retribución**

La retribución del personal afectado por el presente Convenio para el ejercicio 2026 será la establecida para cada grupo y categoría profesional en las tablas salariales que figuran en el Anexo I. Las cuantías fijadas en dichas tablas se refieren a la realización de la jornada ordinaria completa. Para las personas trabajadoras vinculados por un contrato a tiempo parcial o con jornada reducida, las retribuciones se percibirán en proporción directa a la jornada efectivamente contratada y realizada.

Para el año 2027 se producirá un incremento salarial calculado sobre el salario fijo bruto anual consistente en la aplicación del Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial, o el índice que, en su caso, lo sustituya, publicado en el mes de enero, correspondiente a los meses de enero a diciembre del año anterior.

Para los años 2028 y 2029 el posible incremento salarial será objeto de negociación en el último trimestre del año anterior.

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Todas las personas trabajadoras percibirán dos pagas extraordinarias, que irán prorrateadas mensualmente en la nómina percibida y que se encuentran incluidas en el salario bruto anual contenido en las tablas salariales del Anexo I. El derecho a la percepción de estas pagas se devengará en proporción al tiempo de servicio efectivo prestado en la empresa.

En los casos de alta o cese en la empresa durante el ejercicio, o en situaciones de suspensión del contrato, se liquidará la parte proporcional que corresponda al tiempo de trabajo realizado.

Artículo 27. Horas extraordinarias y horas complementarias

Tienen la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, en los términos previstos en el presente Convenio. El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, teniendo en cuenta que el valor de la hora ordinaria será el resultante de dividir el salario fijo bruto anual vigente en cada momento entre el número de horas anuales pactadas. Cada persona trabajadora podrá realizar un máximo de 80 horas extraordinarias anuales. Con carácter general, se entenderán y considerarán como horas extraordinarias estructurales las siguientes: a) Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios. b) Las originadas por ausencias imprevistas. c) Las derivadas de actuaciones urgentes. d) Las derivadas de cambios de turno. e) Las originadas por mantenimiento y reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones. Lo anterior sucederá siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales. Respecto de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento, entendiéndose por tales, con carácter general, aquellas cuya realización esté motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad de la empresa. La empresa podrá, siempre dentro de los márgenes y topes legales, optar entre retribuir las horas extraordinarias o compensarlas con descanso equivalente, a razón del 100% de las horas extras realizadas. La compensación de las horas extraordinarias por tiempo libre se realizará en el plazo máximo de 4 meses desde su realización, primando el canje sobre el pago y acordándose siempre el momento del disfrute con la dirección de la empresa para garantizar el servicio. En cuanto a las horas complementarias en contratos a tiempo parcial, se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30 por 100 anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el año. En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de las personas trabajadoras indefinidas a tiempo parcial. La realización de horas complementarias solo será obligatoria cuando se preavise a la persona trabajadora, por escrito, con cinco días de antelación.

Artículo 28. Forma de pago del salario

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo. El abono de los salarios se realizará obligatoriamente mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por la persona trabajadora. La empresa entregará a la plantilla el correspondiente recibo de salarios (nómina) en soporte informático o papel, cumpliendo con la normativa vigente.

CAPÍTULO VI

Derechos fundamentales de las personas trabajadoras**Artículo 29. Políticas de igualdad y principio de no discriminación**

La igualdad entre hombre y mujeres, así como el principio de igualdad de trato y de no discriminación, son objetivos que justifican llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos: a) Acceso al empleo. b) Contratación. c) Clasificación profesional. d) Condiciones laborales, en general, y retributivas, en particular. e) Políticas de formación. f) Promoción profesional y económica. g) Distribución de la jornada, así como acceso y disfrute de los permisos en materia de conciliación. Promoción de condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el arbitrio de procedimientos específicos para su prevención y para la tramitación de las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hubieran sido víctimas del mismo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar el estudio y la promoción de iniciativas sobre cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres, así como sobre la no discriminación en las condiciones laborales por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas o religiosas y afiliación o no a sindicatos o partidos políticos. Todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada momento y, en particular, con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este compromiso, asumido por ambas partes, conlleva remover y no crear obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad efectiva de condiciones entre mujeres y hombres, así como la puesta en marcha de medidas de acción positivas o cualesquiera otras medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse, como son, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, clasificación profesional, etc.

Para dar cumplimiento a tales objetivos, ambas partes han alcanzado los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección y de promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación se promoverá que, a igualdad de mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo. Asimismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan expresamente que las condiciones contenidas en el mismo se dirigen indistintamente y afectarán por igual a ambos sexos.

Artículo 30. Derechos sindicales

Con relación a los derechos, garantías y competencias de la representación legal de las personas trabajadoras, el presente convenio se remite a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como a las disposiciones vigentes en cada momento.

En todo caso, la representación legal de las personas trabajadoras, tendrán los siguientes derechos y garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, la representación legal de las personas trabajadoras.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Expresar con absoluta libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, siempre que no se perturbe el normal desarrollo y desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo y poniéndolo siempre en conocimiento de la empresa. e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o personas delegadas de personal en cada centro de trabajo afectado por el presente convenio, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: 1. Hasta cuarenta y nueve personas trabajadoras, veinte horas. 2. De cincuenta a cien, veinticinco horas. 3. De ciento uno a doscientos cincuenta, treinta horas. 4. De doscientos cincuenta y uno a quinientos, treinta y cinco horas. 5. De quinientas personas trabajadoras en adelante, cuarenta horas.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 31. Régimen sancionador.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de las personas trabajadoras atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título se hace a título meramente enunciativo, no excluyente, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual que pudiera producirse. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 32. Graduación de las faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se establece en los apartados siguientes.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día dentro de un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a las personas mandos superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para el propio empleado/a, sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La falta de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones en los datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa. Se considerará que existe dicha ausencia de notificación cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable de 24 horas. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) No notificar con carácter previo la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- i) La desatención o falta de corrección en el trato con clientes o proveedores de la empresa.
- j) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- m) La omisión ocasional y no justificada del registro de jornada, ya sea a la entrada, salida o durante la jornada laboral, mediante el sistema establecido por la empresa, no haya habido advertencia previa por parte de la empresa, siempre que la omisión se produzca, al menos, tres veces en el plazo de un mes, y no cause perjuicios en la organización del trabajo ni se detecte intención de ocultar el tiempo efectivo trabajado.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, de los que al menos ocho de dichos retrasos en la incorporación al trabajo estén dentro del período de noventa días.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de hasta dos días en el período de 30 días. Será considerada falta muy grave si la ausencia causara un perjuicio grave o afectase al relevo de un compañero/a.
- c) El abandono injustificado, sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se cause un perjuicio de consideración a la empresa o ello fuera causa directa de accidente de la propia persona trabajadora o de las personas compañeras de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello dañe la imagen de la empresa o repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre personas compañeras de trabajo siempre que repercutan en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos en la empresa.
- m) El falseamiento u omisión maliciosa por parte de la persona trabajadora de datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- n) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de las personas compañeras de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- o) La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para uso propio o ajeno de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- p) La reiteración injustificada en el incumplimiento del deber de registrar la jornada laboral mediante el sistema establecido por la empresa, cuando haya sido sancionado con falta leve

previamente por la empresa, o cuando dicho incumplimiento pueda afectar a la correcta organización del trabajo, genere dudas sobre el tiempo efectivo de prestación o se detecte intención de ocultar el tiempo efectivo trabajado.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de noventa días o el abandono del servicio por más de ciento veinte minutos en una misma jornada.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de tres o más días en un período de 30 días o de cinco o más días en un periodo de 90 días.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de personas compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento de las funciones encomendadas.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral en el trabajo, sea este de carácter sexual, por razón de género, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo y con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a las personas superiores, compañeras de trabajo o subordinadas dentro de la jornada laboral o en el lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, la persona trabajadora que hubiese sido sancionada dos o más veces por falta grave, aún de distinta naturaleza, durante un período de un año, siempre y cuando dichas faltas hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as de trabajo o de cualesquiera otras personas dentro del lugar de trabajo o durante la jornada laboral en otro lugar.
- l) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda actuación consciente y deliberada de la persona trabajadora efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- n) La reiteración injustificada en el incumplimiento del deber de registrar la jornada laboral mediante el sistema establecido por la empresa, cuando haya sido sancionado como falta grave previamente por la empresa, o cuando dicho incumplimiento pueda afectar a la correcta organización del trabajo, genere dudas sobre el tiempo efectivo de prestación o se detecte intención de ocultar el tiempo efectivo trabajado.

Artículo 33. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 34. Principios de ordenación del procedimiento sancionador

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador. En los casos de faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a la representación legal de las personas trabajadoras o a las personas delegadas sindicales será necesaria la previa audiencia, por plazo de 3 días naturales, de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera. Del mismo modo, cuando se trate de personas trabajadoras afiliadas a un sindicato será preceptiva la audiencia previa de las personas delegadas sindicales, si los hubiere, por igual plazo de 3 días naturales. Dicho trámite de audiencia interrumpirá el plazo de prescripción de las faltas. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción. En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador. La comunicación en la que se imponga la sanción deberá notificarse al interesado por escrito, debiendo expresar con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora, la sanción impuesta y su fecha de efectos.

Artículo 35. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Cuando se abra cualquier tipo de expediente contradictorio o informativo para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida, a todos los efectos.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral**Artículo 36. Seguridad y salud en el trabajo. Principios generales**

Es compromiso de las partes firmantes del presente convenio, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar las medidas necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de las personas trabajadoras, entre otros. A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas: 1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la

empresa se planifica por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de las propias personas trabajadoras afectadas o su representación legal, así como la normativa específica en la empresa. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la representación legal de las personas trabajadoras y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, la persona empresaria realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará asimismo a los delegados de prevención o, en su defecto, a la representación legal de las personas trabajadoras.

4. Vigilancia de la salud: La empresa es la responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado. Dicha vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si su estado de salud puede constituir un riesgo para ella misma, para otras, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

a) El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b) Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c) Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 37. Equipos de trabajo y medios de protección

La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, está obligada a facilitar a las personas trabajadoras los equipos de protección individual (EPIS) que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen. Por su parte, las personas trabajadoras deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Se procurará que la selección y revisión de los EPIS sea consensuada con la representación legal de las personas trabajadoras y con los comités de seguridad y vigilancia de la salud, en el caso de que estos

existan en la empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Artículo 38. Consulta y participación de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultadas y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos y la vigilancia de la salud en el trabajo, canalizándose la participación de aquellos a través de su representación legal en la empresa.

Artículo 39. Servicio de prevención

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionan a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a: a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva. b) La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales. c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia. d) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia. e) La información y formación de las personas trabajadoras. f) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

CAPÍTULO IX

Inaplicación del convenio colectivo

Artículo 40. Cláusula de inaplicación

A tenor de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o las disposiciones vigentes en cada momento, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas por acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, en las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites previsto para la modalidad funcional en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. g) Mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 41. Trámites para la inaplicación del convenio

Con carácter previo a la inaplicación de las condiciones del convenio, la empresa deberá: a) Desarrollar un período de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. b) Comunicar a la comisión paritaria del convenio su intención de inaplicar el mismo, especificando las concretas materias que pretende inaplicar, las causas motivadoras de dicha inaplicación y la duración de las medidas propuestas, que, en todo caso, no podrán prolongarse más allá de la vigencia del convenio. Del resultado del período de consultas: a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3, párrafo 6, del Estatuto de los Trabajadores, presumiéndose que concurren las causas justificativas que motivan la inaplicación del convenio. En el acta de acuerdo se tendrán que hacer constar obligatoriamente las nuevas condiciones aplicables en la empresa, así como su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en el que resulte de aplicación un nuevo convenio en la empresa. b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo, las partes podrán someter las discrepancias a la comisión paritaria, que dispondrá para pronunciarse de un plazo máximo de siete días, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada. Si en la comisión paritaria no se alcanzase un acuerdo, o las partes no le hubiera sometido su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa, por tener la consideración de disposiciones de derecho necesario.

DISPOSICIÓN FINAL

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho en la negociación del convenio.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026**

PUESTO	SALARIO ANUAL (€)
Director	35.000,00
Delegado de zona	25.000,00
Jefe de equipo	25.000,00
Técnico	20.000,00
Supervisor	17.776,00
Administrativo	17.176,00
Auxiliar administrativo	16.576,00

ANEXO II

**I PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

Las partes regulan el presente Protocolo marco de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Tanto en los casos de adecuación del protocolo como si ya existiese, se considerará lo regulado en este convenio como contenido mínimo.

El protocolo se aplicará frente a las situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género y tiene la siguiente estructura y contenido:

- a) Declaración de principios: Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas del sector ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) Ámbito de aplicación: Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas entre otros.
- c) Principios rectores y garantías del procedimiento:
 - Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
 - Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
 - Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida. Todo esto atendiendo a la aplicación inmediata de las medidas cautelares pertinentes.
 - Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada, cualquier otra o la representación legal de las personas trabajadoras, mediante el siguiente procedimiento: En defecto de procedimiento acordado en la empresa para la comunicación de la denuncia, ésta se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción) En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, sino por alguien autorizado por la misma, se debe incluir su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones del protocolo.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia. De forma inmediata, independientemente del canal por el que se haya comunicado la denuncia, la empresa deberá iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En caso de existir RLPT en el centro de trabajo o empresa de la/las persona/s afectada/s, la empresa debe informar a la misma de la denuncia en el mismo momento de tener conocimiento, de las entrevistas e instrucción que la empresa lleve a cabo, de las medidas cautelares en caso de existir, así como de la resolución del procedimiento, el informe vinculante y de las medidas adoptadas en caso de confirmarse la situación de acoso. Así mismo, la empresa ofrecerá a la persona o personas acosadas, en todo momento del procedimiento, la posibilidad de asistencia de la RLPT.

En el plazo máximo de 15 días hábiles desde que se inicia el procedimiento, la empresa debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
 - ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.
- d) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y del órgano o persona instructora y de la RLPT del centro de trabajo o empresa de la/s persona/s afectada/s en el plazo de 3 días hábiles

El presente convenio colectivo, y su Anexo I y Anexo II, se firma en Madrid, 19 de febrero de 2026.

De una parte, por la empresa, Manuel Martos Martínez.

De otra parte, por la representación legal de las personas trabajadoras, Don Enrique Gago Valor.

(03/4.324/26)

