III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4808 *Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.*

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código convenio n.º 99001095011981), que fue suscrito en fecha 28 de noviembre de 2024, de una parte por las organizaciones empresariales Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos (FEMPDA), la Asociación Española de Comercio Químico (AECQ) y la Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CCOO–Industria y UGT-FeSMC, en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 18 de febrero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 27 de febrero de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS

De acuerdo con las disposiciones del título III del Estatuto de los trabajadores, se hace constar que el presente convenio colectivo ha sido negociado y concluido como partes del mismo en representación de los personas trabajadoras por las organizaciones sindicales CCOO-Industria y la Federación de Servicios a la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y en representación de las empresas del sector las organizaciones empresariales Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos (FEMPDA), la Asociación Española del Comercio Químico (AECQ) y la Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM).

Las partes se reconocen legitimación inicial, plena y decisoria en el ámbito funcional, personal y territorial del convenio colectivo, por lo que el mismo goza de eficacia general normativa en su ámbito.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio regirán en todo el territorio del Estado español, salvo lo dispuesto en el artículo de concurrencia de convenios.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad principal alguna de las siguientes:

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos químicos industriales.
Importación, exportación y comercio al por mayor de perfumería y droguería.
Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de plásticos.
Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de pintura.
Importación, exportación y comercio al por mayor de productos colorantes.
Importación, exportación y comercio al por mayor de material científico sanitario.
Importación, exportación y comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas.
Importación, exportación y comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico.
Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de ortopedia.

La referencia que se realiza, en este artículo bajo la denominación «Comercio», es meramente a título enunciativo y para distinguir esta actividad de la de atención al público en actividad minorista.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional descrito anteriormente a excepción del comprendido en los artículos 1 apartados 3 y 2 del Estatuto de los Personas trabajadoras.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026.

Los efectos económicos serán desde el 1 de enero para cada año de vigencia (2024, 2025 y 2026).

El pago de los posibles atrasos salariales devengados con ocasión de la retroactividad económica, se abonarán en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», o con anterioridad mediante acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

No obstante, las organizaciones firmantes, recomiendan a sus empresas asociadas la aplicación inmediata de los efectos económicos del presente convenio.

Este convenio se entenderá denunciado sin necesidad de que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el mes de noviembre del año 2026. En dicha primera reunión tras constituir la mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

Artículo 5. *Indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

conjuntamente por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades impugnase alguna de sus cláusulas, quedaría sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo reconsiderar todo su contenido.

En tal caso, la comisión negociadora vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución administrativa.

Artículo 6. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*

El presente Convenio colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio colectivo nacional: El actual convenio Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, perfumería y Anexos en su actual edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, con excepción de las que en la actualidad estén afectadas por su propio convenio de empresa u otro convenio sectorial.

b) Convenios colectivos de empresa o centro de trabajo. Las partes firmantes del convenio expresan que el convenio colectivo nacional constituya referencia exclusiva y eficaz para regular todo aquello que no estuviera expresamente previsto en dichos convenios de empresa.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categorías profesionales y/o grupos profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado las que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 8. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que considerados en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las condiciones del presente convenio.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Será de aplicación supletoria al presente convenio el Estatuto de los trabajadores en lo que no se oponga al contenido de este convenio colectivo y normas concordantes.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificadas en grupos profesionales.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

Artículo 11. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en las empresas de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se pueden dividir la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales pueden ser:

a) Labores de almacén, servicios y actividades auxiliares.
b) Mantenimiento.
c) Administración e informática.
d) Comercial y ventas.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

A) Capacidad de ordenación de tareas.
B) Capacidad de interrelación.
C) Naturaleza del colectivo.
D) Número de personas sobre las que ejerce el mando.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Conocimiento: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

Complejidad: Factor cuya valoración está en función de mayor o menor número, así como de mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados, en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolla la función.

A) Grupo profesional número 1.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan según las instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia del responsable más directo, o jerárquico, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en distintos días, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimiento a nivel de formación elemental.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

Operaciones elementales de máquina sencilla, atendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimiento específico.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o coger correspondencia, ayudante de conductor, etc.

Tareas elementales de recuperación.

Tareas de limpieza en general, incluso maquinarias y otros enseres.

Operaciones de envasado y embalado.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

B) Grupo profesional número 2.

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, siendo supervisado por su responsable jerárquico, requiriendo para su realización conocimiento profesional previo de carácter general y experiencia práctica.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Preparación de pedidos, entendiendo por tal la función de retirar los productos de las estanterías, embalándolos y etiquetándolos para su posterior envío.

Tareas de transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos y de tracción a motor.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Actividades operatorias en acondicionamiento con regulación, puesta a punto, y limpieza de máquinas tales como:

Envolvedoras, empaquetadoras, envasadoras y otras máquinas auxiliares de la industria.

Tareas de mecanografía, archivo, registro, calculo, facturación o similares de administración.

Gestiones de cobros (antiguo cobrador).

Funciones referidas a recepción y realización de llamadas telefónicas y/o atención de visitas.

Funciones relativas a operaciones de télex o fax.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura y mecánica, realizada por operarios que se inician en la práctica de las mismas.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

C) Grupo profesional número 3.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan según instrucciones del responsable jerárquico, con un cierto grado de autonomía y responsabilizándose de su trabajo ante él mismo, requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente al Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Operador/a de ordenador.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Secretaria/o, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en los libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

Tareas de delineación y dibujo.

Funciones de conducción con reparto, con carnet de clase C, D o E, entendiendo que pueda combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Tareas comerciales (agentes de ventas o similares).

Funciones referidas a la recepción y realización de llamadas telefónicas y/o atención de visitas con exigencia de idioma/s extranjero/s.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

D) Grupo profesional número 4.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan con un alto grado de responsabilidad y autonomía y dando cuenta de lo actuado ante su inmediato superior, coordinando y dirigiendo a su grupo.

Formación: El nivel formativo exigido es el equivalente al BUP o FP Grado Medio, pudiendo ser completada o sustituida por una experiencia profesional práctica y específica.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio del idioma extranjero.

Funciones de programación de informática.

Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, previsiones de tesorerías y otros trabajos análogos, y en base al plan contable de la empresa.

Tareas de mando directo sobre un grupo de operarios, con supervisión de la actividad del grupo, siguiendo órdenes de su inmediato superior. Pudiendo, también, ser responsable de una unidad de producción, servicios, o de proceso administrativo, que por las dimensiones reducidas de la empresa no requieran subdivisiones orgánicas.

Realización de funciones técnicas, que requieran nivel académico medio, que puedan consistir en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, control de procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento. Pudiendo a la vez confeccionar y desarrollar proyectos, para cuya ejecución se han recibido instrucciones concretas.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

E) Grupo profesional número 5.

Criterios generales: Funciones que se ejecutan coordinando e integrando bajo su mando a un número de personas, tanto de una sección o varias, componiendo un organigrama de producción y gestión, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional en la propia empresa o en otros conocimientos específicos del trabajo a desarrollar y formación académica necesaria para el desempeño del mismo.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Formación: Conocimientos equivalentes a formación académica de grado medio, completada con un período de prácticas o experiencia adquirida en trabajos análogos, o por los estudios específicos necesarios para el desarrollo de su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades, que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno, que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras de grupo profesional inferior.

Funciones de análisis de aplicaciones de informática.

Ayudante Técnico Sanitario.

Responsabilidad de planificar, ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas aquellas en una empresa de dimensiones reducidas.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación, o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

F) Grupo profesional número 6.

Criterios generales: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, y que dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación académica superior, o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas de tipo medio.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador, o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de sistemas, servicios, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

Confección de planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Médico.

Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

G) Grupo profesional 0.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo las personas trabajadoras que toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los Departamentos, Divisiones, Grupos, Fábricas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Equiparables a los niveles académicos superiores completados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Elaboración de la política de organización y control de las actividades.
Establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo.
Determinación de la política industrial, financiera o comercial.
Cualquier otra función análoga que responda a los criterios generales y de formación atribuidos a este grupo profesional.

Notas:

1.ª La clasificación contenida en el presente artículo, se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por actividades básicas más representativas desarrolladas en los ejemplos.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendiéndose en todo caso el criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

2.ª La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Artículo 12. *Modo de operar para establecer la nueva clasificación profesional.*

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura de clasificación profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación que viene a modificar substancialmente la establecida hasta el momento, se establece el siguiente modo de operar:

A) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.
B) En el supuesto de haber acuerdo, las partes podrán poner en conocimiento de la Comisión Mixta el contenido de dicho acuerdo.
C) En el supuesto de no alcanzarse acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrán someterse conjuntamente a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.
D) Asimismo, ambas partes podrán también consultar a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen que tendrá carácter vinculante si se adoptara por unanimidad.
E) Donde no existan representantes de las personas trabajadoras, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta.

Para resolver la mediación o consulta propuesta, la Comisión Mixta podrá examinar en la empresa las características de la actividad objeto del desacuerdo, así como hacer en el seno de la misma las gestiones que consideren oportunas para la emisión del dictamen solicitado.

Tras conocerse la interpretación y/o dictamen, o el Arbitraje de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía Jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad del mutuo acuerdo a nivel de empresa, entre los representantes de las personas trabajadoras y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional serán las personas trabajadoras afectadas las que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todas aquellas personas trabajadoras que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

incluya al resto de personas trabajadoras que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 13. *Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas.*

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Las consultas en relación con la clasificación profesional, emitidas a la Comisión Mixta, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el anexo I.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada por las personas trabajadoras que tengan el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

Los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniendo obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 15. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La empresa, por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar apersonas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, por el tiempo imprescindible para su atención, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa. Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses en el período de un año u ocho durante dos años, salvo en los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con una misma persona trabajadora.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

En los casos de personas trabajadoras adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

Las personas trabajadoras remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

CAPÍTULO III

Contratación, ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

Artículo 16. *Normas generales de contratación.*

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido. En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17. *Contratos de duración determinada.*

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Artículo 18. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de naturaleza imprevisible podrán tener una duración máxima de 12 meses.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los períodos a los que hace referencia el artículo 15.2 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 o norma que lo sustituya podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo.

Artículo 19. *Contratos para la sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.*

Podrá celebrarse este contrato en los supuestos previstos en el artículo 15.3 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 o norma que lo sustituya.

Los contratos que se concierten harán constar el nombre de la persona trabajadora al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

Artículo 20. *Contratos de la formación en alternancia.*

Los contratos de formación en alternancia se regirán por lo dispuesto en el artículo 11.2 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 o norma que lo sustituya.

La duración del contrato no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años.

La retribución garantizada será el 80 por 100 y 90 por 100, del SMG del grupo profesional previsto en el convenio colectivo y en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 21. *Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.*

Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirán por lo dispuesto en el artículo 11.3 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 o norma que lo sustituya.

La retribución de estos contratos será para los nuevos contratos de trabajo que suscriban a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo del 90 % del SMG del grupo profesional en que se realice la prestación de su relación laboral, durante el primer año de vigencia del contrato.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años las partes podrán acordar prórrogas no pudiendo ser la duración de cada una inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato.

El período de prueba de estos contratos no podrá ser superior a un mes para los celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

Artículo 22. *Contratos a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo que rija en la empresa.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto por esta modalidad contractual hasta un 50 % de las horas objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa. Los contratos a tiempo parcial pueden ser de duración determinada o indefinidos, excepto en el contrato para la formación. Las personas contratadas a tiempo parcial, tendrán preferencia para ampliar su contrato a jornada completa, en el caso de existir vacantes de su actividad, previo a la contratación externa.

Artículo 23. *Contratos de relevo y Jubilación Parcial.*

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, éstas vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que la persona trabajadora afectada lo solicite. El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora jubilada parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de éste último en una determinada época del año.

Artículo 24. *El contrato de fijos-discontinuos.*

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se podrá comentar en los supuestos previstos en el artículo 16 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 o norma que lo sustituya.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

actividad laboral, sobre la forma y orden del llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Previo informe y consulta de los Representantes de las personas trabajadoras, se establecerá el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada, así como la notificación a los RLT, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

La Dirección de la Empresa informará a las personas trabajadoras fijas-discontinuas sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa.

Artículo 25. *Régimen común de los contratos de duración determinada.*

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos/as, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, incluidos los contratos formativos, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiere mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y se continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato de duración determinada, si no hubiera denuncia expresa y continuara prestando sus servicios el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia esté obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los trabajadores la empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

Artículo 26. *Sucesión de contratos por circunstancias de la producción.*

De conformidad con el artículo 15.5 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, las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En esta materia resultará de aplicación el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria Tercera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 27. *Jubilación Obligatoria.*

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional Décima 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 en redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, las personas trabajadoras que hayan cumplido 68 o más años de edad y reúnan todos los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique y realice simultáneamente, al menos, la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada. Excepcionalmente, el límite de edad previsto en el anterior párrafo podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula deberá concurrir una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo a su realización.

Artículo 28. *Empresas de trabajo temporal.*

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

En virtud de lo dispuesto en las Leyes 29/1999 y 14/1994, así como en el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal vigente, las empresas que en calidad de usuarios ocupen a las personas trabajadoras de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que éstas personas trabajadoras percibirán las mismas retribuciones que las personas trabajadoras de la empresa usuaria que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 29. *Ingresos.*

El ingreso en la empresa de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo y a las especiales para colectivos específicos.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato de trabajo por tiempo determinado, a tiempo parcial o contrato de formación.

La empresa comunicará a los representantes de las personas trabajadoras los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones exigidas a los aspirantes y vendrá obligada a hacer entrega a la representación de las personas trabajadoras de una copia de los contratos que se realicen.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberían 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 social, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

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 30. *Subcontratación de actividades.*

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
b) Objeto y duración de la contrata.
c) Lugar de ejecución de la contrata.
d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 31. *Período de prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba y se formulará por escrito en el contrato de trabajo, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo profesional 1: Un mes.
Grupos profesionales 2 y 3: Dos meses.
Grupos profesionales 4, 5, 6 y 0: Seis meses.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al periodo de prueba si así consta por escrito en el contrato.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso, y sin derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba, las personas trabajadoras ingresarán en la plantilla, computándose a todos los efectos el periodo de prueba.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Cuando la persona trabajadora que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 32. *Ascensos.*

Los ascensos se ajustarán al sistema siguiente:

1. El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los de Dirección, y Jefaturas, así como de Inspección, Consejería, cobro, Vigilancia o guarda, Delegado/a y encargado/a, serán de libre designación de la Empresa.
2. Para el ascenso del resto de las personas trabajadoras, las empresas podrán establecer un concurso-oposición en base al sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascensos deberían 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.

Artículo 33. *Cese unilateral del contrato.*

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con quince días de antelación como mínimo los grupos del 1 al 4, para los grupos 5, 6 y 0 dicho preaviso será de treinta días, con la única excepción de que el cese se produzca en el periodo de prueba.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada fecha de retraso del preaviso.

La empresa deberá notificar por escrito el fin del contrato con quince días de antelación, en contratos de más de un año. El incumplimiento supondrá una indemnización de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

Artículo 34. *Situaciones de crisis.*

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo darán prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, regulados en el presente convenio, en cuanto a la utilización de la bolsa de horas flexibles, que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso, las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las empresas asumen el compromiso de utilizar los procedimientos del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores como última ratio y no sin antes haber agotado los procedimientos internos y vías de conciliación y mediación en línea con lo comentado en el párrafo anterior.

En este sentido y previamente a la presentación formal de los procedimientos del artículo 51 del Estatuto de los trabajadores, se articularán con los representantes de las personas trabajadoras en la empresa, sistemas de información al objeto de evitar en la medida de lo posible el recurso a dichos procedimientos. Todo ello, sin perjuicio de, en su caso, la definitiva presentación de los mismos por parte de la Dirección de la empresa.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

En la elaboración de planes frente a las situaciones de crisis contempladas en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores (extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), las empresas asumen la necesidad de establecer, para abordar tales cuestiones, un plan en cuya confección deberán aportar los datos propios y de mercado que justifican las medidas propuestas, efectuar un diagnóstico de situación adecuado y proponer alternativas frente la situación planteada de modo que la extinción de contratos se constituirá siempre en la última de ellas. A estos efectos las Direcciones de las empresas deberán consultar previamente con los representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo con la ley, el contenido del plan con el ánimo y voluntad de obtener el posible acuerdo en relación con las soluciones más eficaces a los problemas planteados.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 35. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.754 (mil setecientas cincuenta y cuatro) horas anuales de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo, es decir, durante el presente año 2024 hasta su finalización el 31 de diciembre de 2026.

Aquellas empresas que en la actualidad tengan una jornada anual inferior a la descrita en el párrafo anterior deberán continuar con su régimen de jornada más beneficiosa.

En las jornadas continuadas de seis o más horas de duración, se establecerá un tiempo de descanso (bocadillo) de una duración mínima de 15 minutos, que serán considerados tiempo efectivo de trabajo, respetándose en todo caso los descansos de superior duración existentes en las empresas antes de la publicación de este convenio.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 140 horas cada año de vigencia del convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados.

La flexibilización regulada en el apartado anterior podrá consistir en incrementos o en disminuciones de jornada (las cuales no podrán implicar merma de retribución o derecho laboral alguno) y para su aplicación, se tendrán en cuenta los criterios de causalidad y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de las personas trabajadoras, así como a los directamente afectados, con cinco días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

Cuando la flexibilización haya consistido en prolongación de jornada, la compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas será la siguiente:

Una hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.

1,5 horas por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario. En este supuesto, una hora será de descanso obligatorio, y la media hora adicional podrá ser descansada o retribuida, de acuerdo con lo que en el siguiente párrafo se dispone.

El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará como máximo en el plazo de doce meses desde la fecha en la que se produjo la prolongación de la

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

jornada, dentro de la jornada anual pactada, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará, en fechas acordadas entre la empresa y la persona trabajadora con la Empresa, en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.

Las medias horas adicionales de compensación por horario flexible superior a diez horas de trabajo diario podrán ser efectuadas en tiempo de descanso o retribuidas a opción de la persona trabajadora y en caso de desacuerdo respecto a la fecha de disfrute, si fuere en descanso, decidirá la persona trabajadora.

La bolsa de 140 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá utilizarse así mismo en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Causas. Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida.

Cuando las disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el apartado anterior.

2. Procedimiento. Previa entrega a los representantes de las personas trabajadoras de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de cinco días.

La consulta previa con los representantes de las personas trabajadoras versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo.

Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

a) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso individual al trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras señalado anteriormente.

b) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con siete días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio Colectivo.

c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

d) La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, concreción horaria por guarda legal, embarazo o periodos de lactancia.

e) En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

f) Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no supere, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del convenio colectivo.

Artículo 36. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a los dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales. No obstante, los acuerdos colectivos podrán contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 41,57 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad de resultar aplicable, se abonará con efecto del 1 de Enero de 2024. Esta cantidad será actualizada con los incrementos y revisiones salariales contemplados respectivamente, en los artículos 53 y 54 del presente Convenio Colectivo.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021, de 9 de Julio).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 37. *Registro de la jornada.*

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto las obligaciones derivadas del mismo se mantengan vigentes, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello, no pudiendo superar el período negociador, salvo acuerdo, los 15 días de duración.

3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.

– Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.
– Personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual.

4. En defecto de acuerdo en relación al sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa.

5. En todo caso, 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.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

6. Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años.

7. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo.

8. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

9. A los efectos de las obligaciones de registro de jornada que se derivan de la legislación vigente se tendrá en cuenta que es tiempo efectivo de trabajo todo periodo en el que la persona trabajadora está en su puesto de trabajo, realizando su prestación laboral de forma efectiva y a disposición de la empresa.

10. Así mismo deberá tenerse en cuenta que, partiendo de un principio de confianza y compromiso, muchas personas trabajadoras prestan servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

11. Estos principios y definiciones anteriores, así como la capacidad de auto gestión del tiempo de trabajo, deberán tenerse especialmente en cuenta en relación con aquellas personas trabajadoras que presten servicio total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.).

12. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

13. En cuanto a las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, dado que el control de la actividad permanece en las primeras, éstas serán las responsables del cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada de sus personas trabajadoras. No obstante, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario empelados en la empresa principal para sus personas trabajadoras. En todo caso será obligación de la empresa contratista o subcontratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

Artículo 38. *Derecho a la desconexión digital.*

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

– Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
– Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
– Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto ala las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
– Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
– Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
– Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

Artículo 39. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, al que se adicionará para todo el personal un recargo del 75 por 100 excepto para las trabajadas en domingo o festivo, cuyo recargo será del 150 por 100, salvo que por disposición legal se disponga otra cosa, la compensación se realizará preferentemente por tiempo de descanso aumentándose el mismo con el mismo porcentaje establecido en el presente artículo.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, se considerarán como horas extraordinarias, aquellas que sean motivadas por fuerza mayor, reparación de siniestros, catástrofe o períodos punta de producción no previsibles y siempre que la realización de dichas horas no fuera posible sustituirlas mediante la contratación de personas trabajadoras por los sistemas temporales previstos por la ley. Y siempre que su realización haya sido expresamente autorizada por la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 37.10.

Las empresas podrán acordar con las personas trabajadoras la compensación de las horas extraordinarias en tiempo libre retribuido equivalente y no en su compensación económica.

En el recibo de salarios deberá figurar la cantidad total percibida durante este período de tiempo con ocasión de la realización de horas extraordinarias, así como también su número.

Con objeto de favorecer el empleo, en ningún caso se podrá realizar mayor número de horas extraordinarias que las legalmente permitidas.

Artículo 40. *Calendario laboral.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado», las empresas señalarán, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, el calendario oficial laboral para la empresa.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los puentes si los hubiere.

Además de las fiestas establecidas con carácter general y local por la administración, se establece como festivos los días 24 y 31 de diciembre de cada año, salvo pacto con

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

las personas trabajadoras afectados previa intervención de la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 41. *Vacaciones.*

Independientemente del grupo profesional de la persona trabajadora, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de treinta días naturales, de acuerdo con las normas legales. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen la persona trabajadora y la empresa. Las mismas a ser posible, se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, siempre que las condiciones técnicas y productivas así lo permitan. En el caso de que se disfrutasen fuera de los meses antes referidos la duración será de treinta y cinco días naturales si fuesen completas, o de treinta y dos días y medio en el caso de disfrutarse quince días en cada uno de los períodos referidos, siempre y cuando esta circunstancia se produzca por necesidad organizativa de la empresa.

Si la persona trabajadora lo solicitase, quince días de las vacaciones anuales serán disfrutadas entre los meses comprendidos entre mayo y octubre.

A los efectos del período de cómputo de vacaciones, se tomará como tal el año natural de que se trate, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo en todo caso la persona trabajadora disfrutar el tiempo que le corresponda dentro del año, sin perjuicio de los supuestos legales en que pueda disfrutarse en periodo posterior.

Sin embargo, las personas trabajadoras que, en la fecha determinada para el disfrute de las mismas, no hubiese completado un año natural en la plantilla de la empresa, disfrutarán por esas fechas del número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses como mínimo en los tablones de anuncios para conocimiento del personal.

La retribución de las vacaciones se realizará previa solicitud de la persona interesada antes del comienzo de las mismas, y se abonarán conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos en jornada laboral normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como semana completa la fracción de la misma. En el caso de fallecimiento se satisfará a sus derechohabientes.

En el supuesto de que la distribución de vacaciones se efectúe mediante el sistema de turnos, éstas se distribuirán entre las personas trabajadoras mediante el sistema de rotación anual.

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

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

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 42. *Turnicidad.*

Aquellas empresas en las que se proceda a la implantación o a la modificación de un sistema de turnos de carácter colectivo, deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras las nuevas condiciones laborales que pudieran derivarse de tal situación, así como las posibles contrapartidas.

En los supuestos de desacuerdo entre personas trabajadoras y RLT con las empresas, deberá acudirse necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 43. *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 exponen:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo o hija, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificar enfermedad o cuando el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, 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.
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 pacientes 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.

Siempre y cuando persista el hecho causante, es decir la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Grados de consanguinidad y afinidad

	Primer grado	Segundo grado
Trabajador/a- cónyuge.	Padre-madre.	Abuelos/as.
	Hijos/as.	Hermanos/as.
		Nietos/as.

Nota: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano/a de la persona trabajadora.

4. Dos días laborables por 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 en caso de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia.
6. Durante un día por traslado de domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá pasar la empresa a la persona trabajadora afectada a la

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Personas trabajadoras.

En el supuesto de 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 la empresa.

8. Por el tiempo de duración del examen y del desplazamiento para los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

Asistencia a exámenes, sean estos parciales o finales, siempre que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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. Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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 cuanto a lo señalado en los apartados del 1, 3 y 4 en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias, se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo, la empresa y la persona trabajadora afectada, las condiciones de la concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 44. *Reducción de Jornada por motivos familiares.*

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

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborables. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 45. *Nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa deban permanecer en situación de ingreso hospitalario a continuación del parto.*

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer en situación de ingreso hospitalario a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, sin pérdida de retribución económica. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por enfermedad grave.*

Tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de su duración con disminución proporcional de su salario los progenitores o guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, 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 enfermedad grave, 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 confines 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 enfermedad 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.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este derecho se extinguirá cuando, previo informe del SPS u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así se decidiera de mutuo acuerdo entre las partes al inicio del disfrute de la reducción de jornada.

Artículo 47. *Reducción de jornada por guarda legal.*

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 aquélla.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

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

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Artículo 48. *Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

Artículo 49. *Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.*

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras, normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el artículo 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

– Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
– Exposición de los motivos que justifican la petición.
– Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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

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

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

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

Artículo 50. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razones de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a permiso retribuido, por el tiempo indispensable al efecto, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

La persona trabajadora, en la medida de lo posible, procurará que la asistencia a consultorio médico no coincida reiteradamente dentro de su jornada laboral. 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.

Siempre que esta justificación no suponga menoscabar ningún derecho fundamental de la persona trabajadora.

Se procederá del mismo modo, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres de la persona trabajadora, si bien, en el caso de los hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos. En el caso de padres de la persona trabajadora, este permiso se disfrutará solamente cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que medie la prescripción de dicho acompañamiento o sean mayores de 80 años.

Artículo 51. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando se solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional y si no existiese vacante en el Grupo Profesional propio y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

2. Excedencia 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 lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

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.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 52. *Violencia de género.*

Las partes firmantes del presente convenio siendo especialmente sensibles a esta problemática, acuerdan introducir en este artículo los aspectos laborales regulados en la Ley Integral contra la Violencia de Género, que se concretan en los siguientes derechos:

Para que las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral tienen que acreditar tal situación ante la empresa mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto no se dicte la orden de protección.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes, en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales, la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la persona trabajadora.

Terminado este período la persona trabajadora podrá optar el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la persona trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efecto de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Mientras la persona trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, está percibiendo prestación, el servicio público de empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional para incrementar su empleabilidad, etc.).

Reconoce el derecho de la persona trabajadora a extinguir su contrato de trabajo cuando se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Tiene derecho a percibir prestación por desempleo por lo que a tales efectos no se considera una extinción voluntaria del contrato.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la persona trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa.

Si una persona trabajadora víctima de violencia de género es despedida mientras está ejerciendo su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y la empresa estará obligada a la readmisión de la trabajadora.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la persona trabajadora por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

En los temas no regulados en el presente convenio en esta materia se estará a lo establecido en la mencionada ley.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 53. *Estructura salarial.*

La retribución salarial del personal comprendido en este convenio estará constituida por el salario base (SB) y los complementos del mismo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 apartado 2 del Estatuto de los trabajadores, el salario base (SB) es el salario mínimo garantizado de cada grupo profesional.

El salario mínimo garantizado estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras de cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos. No se incluye en el mismo los siguientes conceptos: antigüedad y complementos variables que dependan de cantidad y/o calidad de trabajo.

Para aquellas personas trabajadoras que perciban una retribución superior al salario base, se establece un complemento personal por la diferencia entre el salario base o y el realmente percibido.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 54. *Tablas de salarios por grupos profesionales para 2024.*

Se establece para 2024 la siguiente tabla de salario mínimo garantizado:

Grupos profesionales	Salario mínimo garantizado anual 2024
Grupo I.	19.281,41
Grupo II.	20.023,00
Grupo III.	20.577,88
Grupo IV.	21.134,07
Grupo V.	22.061,06
Grupo VI.	24.656,63
Grupo O.	27.250,90

Artículo 55. *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase a 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo una variación respecto al 31 de Diciembre del año anterior superior al incremento pactado para cada año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente la variación sobre la indicada cifra, con el tope del 1 % en los años 2024 y 2025 y del 2,5 % en el año 2026.

Esta revisión salarial no tendrá efectos retroactivos y servirá como base para la aplicación del incremento salarial del año siguiente.

Artículo 56. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para los años 2024, 2025 y 2026 será del 3 %, 3 % y 2,5 % respectivamente, a partir de 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Este incremento salarial se realizará sobre el Salario Base y el Complemento Personal de cada persona trabajadora, no incluyéndose en el mismo la antigüedad y los complementos variables que dependan de cantidad y/o calidad de trabajo.

No obstante, las empresas podrán aplicar la absorción y compensación de los incrementos y revisiones pactados en el presente convenio a aquellas personas trabajadoras cuyo salario anual sea superior a 39.000 euros en el año 2024, 42.000 euros en el año 2025 y 45.000 euros en el año 2026. En estos casos las empresas podrán reordenar la estructura salarial para adaptarse a los nuevos valores del Salario Base y deberían informar a la representación legal de las personas trabajadoras de las cuantías dejadas de percibir, desglosadas por Grupos Profesionales.

Artículo 57. *Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.*

Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presenten convenio inicie periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores o a las organizaciones empresariales y/o sindicales firmantes del presente convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito territorial que corresponda a la inaplicación pretendida.

Artículo 58. *Complemento personal de antigüedad.*

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en cuatrienios, en la cuantía de un 5 por 100 cada uno, con los límites establecidos por el Estatuto de los trabajadores.

Salvo aquellos/as que tengan establecidas condiciones más beneficiosas, la base para el cálculo del complemento de antigüedad durante los años de vigencia del presente convenio será de 410,00 euros.

Este complemento se abonará en cada una de las pagas establecidas por la empresa, incluyendo las mencionadas en el siguiente artículo 60.

Artículo 59. *Plus de Nocturnidad.*

A partir de la vigencia de este Convenio Colectivo se crea un Plus de Nocturnidad que será una percepción mínima para las horas trabajadas de noche (de las 22 horas a las 6 horas del día siguiente) por importe de 14 euros brutos por noche completa trabajada para el año 2024, o la parte proporcional al tiempo trabajado en período nocturno y que se abonará salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

Este Plus de Nocturnidad se revalorizará en los incrementos y revisiones salariales establecidos en este Convenio Colectivo.

Artículo 60. *Gratificaciones de julio, Navidad y marzo.*

En los días 15 de los meses de julio, diciembre y marzo, las empresas abonarán una gratificación consistente cada una de ellas en el importe correspondiente a treinta días de salario de convenio más antigüedad, en su caso. En el caso de la paga de marzo, esta podrá ser prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

No obstante, las empresas podrán pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras y en su defecto con sus personas trabajadoras el abono de los haberes devengados anualmente prorrateándolos entre el número de pagas que consideren más adecuado.

Artículo 61. *Complemento en caso de Incapacidad Temporal.*

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad, suspensión de contrato por riesgo para el embarazo o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque haya sido sustituido.

De manera excepcional, solamente durante la vigencia de este convenio, a partir del año 2025 a partir de la segunda baja anual por Incapacidad Temporal por enfermedad común las empresas complementarán las prestaciones obligatorias hasta el 90 % del importe íntegro de sus retribuciones y con el mismo límite de los 12 meses. Se exceptuarán las bajas laborables por hospitalización y las de riesgo por el embarazo que se seguirán abonando al 100 % del importe íntegro de sus retribuciones. Las empresas notificarán anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras el número de bajas con el complemento de IT al 90 % y su cuantía por grupos profesionales.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Corrección de absentismo. Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, salud y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT. Para ello, ambas partes se reunirán anualmente con el fin de analizar las causas del absentismo del año anterior y valorar, si procede el tipo de acciones que se pudieran derivar de tal análisis.
2. Los representantes de las personas trabajadoras deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.
3. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

Matrimonio.

Nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Traslado de domicilio habitual.

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

Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las ausencias por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses.

Las ausencias derivadas de hospitalización.

Las ausencias debidas a accidente laboral.

Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decrete por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de los representantes de las personas trabajadoras.

Nacimiento y cuidado del menor.

Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal, con la excepción de aquellas situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de los periodos de aislamiento o contagio de las personas provocados por el virus COVID-19 y que tampoco se computarán.

No se considerarán a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de quince días o aquellas en las que se trate de hospitalización, accidente de trabajo o maternidad y licencias.

4. Para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe anterior y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 4 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, la persona trabajadora afectada dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que la persona trabajadora hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

5. La facultad de retirar el complemento de incapacidad temporal, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizada por las empresas, aunque no la hubieran ejercido con anterioridad.

6. Las empresas, en ningún caso, soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social.

7. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

El destino que se dé al importe de estos fondos que se crearán con el complemento dejado de percibir por las personas afectadas, se decidirá con la participación de los Representantes de las personas trabajadoras en reunión dedicada a tal fin, en el primer trimestre del año sobre todo el año anterior,

Artículo 62. *Pago del salario.*

El abono de los salarios se realizará mediante el sistema de cheque, talón bancario, o transferencia bancaria. En este último supuesto, la empresa se asegurará de que el abono en la cuenta de las personas trabajadora, se produzca en la fecha habitual de pago.

El período de pago de salarios podrá ser semanal, quincenal o mensual.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos por el trabajo realizado sin que estos puedan exceder del 90 por ciento del importe total del salario devengado.

Aquellas empresas que hicieran el pago de los haberes a través de cheque o talón bancario y que el horario de trabajo coincida con el de caja de las entidades bancarias, vendrán obligadas a pactar con las personas trabajadoras afectadas la forma en que estos puedan hacer efectivos dichos cobros.

Artículo 63. *Incentivos.*

Aquellas empresas en las que se proceda a la implantación o a la modificación de un sistema de incentivos de carácter colectivo deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras las nuevas condiciones laborales que pudieran derivarse de tal situación, así como las posibles contrapartidas.

En los supuestos de desacuerdo deberá acudirse necesariamente a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el presente convenio colectivo.

Artículo 64. *Productividad.*

En consonancia con la voluntad de las organizaciones firmantes de avanzar en una mayor relación entre retribución y productividad, a iniciativa de las empresas podrán establecerse sistemas de retribución por rendimientos que mejoren la productividad y, en consecuencia, el salario de las personas trabajadoras.

El aumento de productividad de la mano de obra tiene como límite el 40 % sobre el rendimiento normal, por lo cual, las necesidades de mayor productividad de las Empresas de un 100 %, 200 %, 1.000 %, etc., no depende de la mano de obra sino de la empresa robotizando, mecanizando e informatizando los procesos que se puedan.

Circunscribiéndonos a la productividad de la mano de obra y dado que las organizaciones que suscriben el presente convenio, son miembros de pleno derecho de la OIT, aceptan los conceptos de las publicaciones emitidas por este órgano, y en lo que se refiere a productividad, dicha organización establece para la productividad de la mano de obra la referencia 100 para los rendimientos normales y la de 140 para los rendimientos óptimos. La valoración de los trabajos la hará libre y opcionalmente cada empresa que lo desee por una de las cinco técnicas que existen para valorar trabajos, según el tipo de trabajo que desarrolle cada empresa, utilizando la técnica que

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

le sea más rentable. Tales cinco técnicas son: valoración por estadísticas de actuaciones en trabajos anteriores, muestreo de trabajos, cronometraje, tiempos normalizados y tiempos predeterminados.

No obstante, lo anterior, si algunas empresas que están adheridas a este convenio utilizaran otras escalas distintas de actividades y rendimientos, podrá continuar con la que tiene si así lo considera conveniente, entendiendo que la actividad normal 100 es la misma referencia en todas las escalas, aunque se designen con una cifra distinta, (75 Gombert, 60 Bedaux, etc.).

Con objeto de aumentar las remuneraciones de las personas trabajadoras se recomienda por las partes firmantes del convenio, establecer en las empresas la técnica o técnicas de las cinco expresadas que más se adapte a los tipos de trabajo que desarrollan para establecer los rendimientos normales, así como sistemas de incentivos económicos para rendimientos superiores al normal, incentivos que, en ningún caso, pasarán a formar parte del Salario Convenio que percibe por la contraprestación del rendimiento normal 100. Este artículo sobre productividad queda abierto de cara a su ampliación en sucesivos convenios según necesidades que demande el tema.

Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos e incentivos.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo se procederá de la siguiente forma:

1.º La Dirección de la empresa deberá informar previamente por escrito del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las Secciones Sindicales de Empresa.

2.º En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta o, ambas partes de común acuerdo, al arbitraje según lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de ámbito nacional vigente.

3.º No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajos será facultad y decisión de la Dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales. En tanto en cuanto no se alcance acuerdo en el procedimiento de mediación, o se dicte laudo arbitral o resolución judicial firme, se aplicará el nuevo sistema de rendimientos ordenado por la Dirección, todo ello de acuerdo con los plazos previstos en el artículo 41 del ET para los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VI

Viajes y traslados

Artículo 65. *Viajes y Dietas.*

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

Las condiciones en las que se deben efectuar los desplazamientos figurarán en el pacto de empresa si lo tuviere. Si no estuviese regulado en el seno de la empresa, la dieta mínima que percibirán las personas que deba efectuar dichos desplazamientos serán de 14,82 euros si hace una comida fuera de casa, 29,64 euros si hace comida y

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

cena y de 125,42 euros si tuviese necesidad de pernoctar fuera de su domicilio, dichas cantidades se percibirán en el momento de iniciarse el desplazamiento.

Cuando un desplazamiento suponga para la persona trabajadora la ausencia ininterrumpida del centro de trabajo de más de 30 días naturales, éste tendrá carácter de traslado y será efectuado de común acuerdo entre ambas partes».

Artículo 66. *Traslados.*

El traslado de personal a distintos centros de trabajo que implique cambio de residencia, no podrá ser impuesto como sanción.

En el supuesto de que la empresa tenga que destinar a alguna persona trabajadora, grupo de personas trabajadoras, o la totalidad de su plantilla, a otro centro de trabajo, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 40 del vigente Estatuto de los trabajadores.

En los casos de cambio de domicilio de la empresa dentro de la misma localidad o comunidad autónoma donde ya venía ejerciendo su actividad, se procederá de tal modo que, en todo caso, queden salvaguardados los intereses de las personas trabajadoras trasladadas.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 67. *Marco de desarrollo.*

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación en la que se tendrán en cuenta también los conceptos de género y psicosocial, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Artículo 68. *La acción preventiva en la empresa.*

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente convenio estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respeta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 69. *Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

1. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

2. Las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

3. 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.

4. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

5. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que tenga lugar.

6. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

8. Cooperar con la empresa para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los personas trabajadoras/as.

9. Las personas trabajadoras menores de 18 años, mujeres embarazadas y en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a ocho horas de trabajo efectivo.

Artículo 70. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no se pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Personas trabajadoras, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 71. *Reconocimientos médicos.*

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán con la periodicidad que se determine en el protocolo de vigilancia de la salud del puesto de trabajo, sin perjuicio de que, por norma de rango superior, puedan establecerse períodos diferentes.

Aquellas personas trabajadoras y grupos de personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La realización del reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral, el tiempo empleado será el necesario, incluyendo el tiempo de desplazamiento y los gastos de transportes que correrán a cargo de la empresa y será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Elección de mutuas: La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Asimismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la mutua.

Asimismo, las empresas deberán entregar por escrito la evaluación de riesgos a la representación sindical encargada de la prevención y la seguridad y salud de las personas en el ámbito de la empresa.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 72. *Prendas de trabajo.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, la empresa le facilitará guardapolvos, monos o prendas adecuadas al trabajo (pantalones, etc.) que realicen, al menos dos veces al año, siempre que la prestación así lo requiera.

Las empresas deberán proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente tenga que realizar el trabajo a la intemperie; igualmente a aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo habitual permanente exigiera la manipulación de productos a granel que por su peculiar naturaleza pudiera deteriorar su calzado.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador/a y para su reposición deberán entregar la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de las mismas y, de la sección a que pertenezcan.

Los gastos ocasionados por este motivo correrán por cuenta de la empresa.

Artículo 73. *Premio de vinculación.*

Con el fin de proceder a premiar a aquellas personas trabajadoras que durante veinticinco años han prestado sus servicios para la empresa, ésta vendrá a satisfacer a los mismos en la fecha de su cumplimiento un premio de 45 días del último salario fijo acreditado. De igual forma quienes alcancen los cuarenta años de servicio percibirán un premio de 75 días del último salario fijo acreditado.

Para el cálculo del precio por día se dividirá al salario bruto anual fijo entre 365 días multiplicándolo por los días correspondientes a cada premio.

El pago de ambos premios, previo acuerdo con las personas trabajadoras, podrán trasladarse a final del año, siempre que la empresa tuviera establecida un evento en el que se premiara la fidelidad, entre otras cosas. Asimismo, si la persona causara baja en la empresa una vez cumplidos sus 25 o 40 años de antigüedad, se le abonará dicho premio con la liquidación que le correspondiera.

Artículo 74. *Ayuda por defunción e incapacidad.*

En caso de defunción, incapacidad absoluta o gran invalidez de la persona trabajada con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a percibir, o en su defecto a sus derechohabientes, una ayuda consistente en el equivalente a tres mensualidades del último salario acreditado, a través de un seguro concertado al efecto por las empresas, con un capital que sea como mínimo la mencionada cantidad. Dicha ayuda tendrá su efecto hasta o baja en la empresa de la persona trabajadora.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 75. *Reserva de horas para los representantes de las personas trabajadoras.*

Los representantes de las personas trabajadoras, dispondrán mensualmente para el ejercicio de representación sindical, de un crédito de 32 horas, con independencia del número de personas trabajadoras con que cuente la empresa.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, delegados de personal y delegados sindicales, serán acumulables por periodos anuales

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de las cuales actúen sindicalmente. La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a tales organizaciones sindicales previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente, notificará mensualmente a la empresa la utilización de horas por parte de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comité.

Artículo 76. *Secciones sindicales.*

En las empresas o centros de trabajo afectado por el presente convenio colectivo se podrán constituir secciones sindicales en base a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el párrafo siguiente, y podrán desarrollar su acción sindical con los contenidos que a continuación se expresan:

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.
c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo.
b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

Artículo 77. *Cargos públicos.*

Las personas trabajadoras que ostenten cargos sindicales representativos de carácter público, disfrutarán de las oportunas facilidades para el desempeño de los mismos, teniendo derecho al percibo integro de todas las retribuciones establecidas en el presente convenio, en los supuestos de ausencias motivadas por el desempeño de aquellos deberán ser justificados en cada caso debidamente.

Artículo 78. *Tablón de anuncios.*

En cada uno de los centros de trabajo de las empresas incluidas en este convenio, se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización por los representantes de las personas trabajadoras en el que se insertarán aquellas informaciones de interés para sus representados.

Se situará de tal forma que, sin estar a la vista pública ajena al centro de trabajo, sea fácil la localización del mismo por las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 79. *Derecho a la no discriminación.*

Las personas trabajadoras afiliados a una central sindical no podrán ser discriminados en función de su afiliación sindical.

Artículo 80. *Excedencia especial por razón de cargo sindical.*

Toda persona trabajadora en activo que haya sido elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo para el que haya sido elegido y ello con reserva del puesto de trabajo.

La reincorporación será automática su puesto de trabajo siempre que lo solicite en los treinta días siguientes a la fecha de su cese en el cargo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 81. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 82. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará de falta grave.

b) No cursar 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.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros o compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

h) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 83. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

b) Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

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

g) Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

h) Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

k) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediando comunicación escrita.

Artículo 84. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

b) 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 cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La embriaguez habitual que repercuta negativamente al trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/aso familiares, así como a los compañeros, compañeras y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

m) 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.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

ñ) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

o) El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 85. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de las faltas leves y graves, o muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora sancionada.

Se entenderá cumplida la exigencia de apertura de expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas muy graves con la comunicación escrita a la persona trabajadora en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará a la persona trabajadora, un plazo de al menos tres días hábiles y como máximo una semana a los efectos de que pueda, el afectado/a, realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras el mismo día que al propio afectado/a de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

Artículo 86. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 87. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 88. *Graduación de faltas.*

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: tres meses.
Faltas graves: seis meses.
Faltas muy graves: un año.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XI

Formación profesional en el ámbito laboral

Artículo 89. *Formación para el empleo en el ámbito sectorial.*

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la formación continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona trabajadora.

En tal sentido, las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo asumirán en el ámbito del sector las funciones que la legislación vigente en la materia les encomiende en orden a facilitar y promover las acciones de formación para el empleo en el ámbito laboral.

Acciones formativas acordadas con los representantes de las personas trabajadoras:

Cuando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la representación legal de las personas trabajadoras, dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de las personas trabajadoras a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 16 horas anuales sobre la jornada máxima prevista en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo o, en su defecto, la máxima aplicable en cada empresa de ser ésta inferior.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para el trabajador según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales.

En el supuesto de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, este acuerdo podrá alcanzarse con las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal.

Con ello se pretende incrementar la capacidad de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras para promover de forma conjunta cursos de formación dirigidos a las personas trabajadoras en activo en el sector.

CAPÍTULO XII

Comisión mixta y procedimiento de solución autónoma de conflictos

Artículo 90. *Comisión mixta.*

Las partes firmantes del presente convenio, Comisiones Obreras-Industria (CCOO-Industria) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) por un lado, y la Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos (FEMPDA), la Asociación Española del Comercio Químico (AECQ) y la Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM) por otro, acuerdan establecer una Comisión Mixta y Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, reestructuración y vigilancia del convenio.

Se fija el domicilio de la Comisión Mixta en:

CCOO Industria, en calle Albasanz, 3, 4.ª planta, 28037 Madrid.
FeSMC- UGT, en avenida de América, 25, 8.ª, 28002 Madrid.
FEDEQUIM, en calle Roger de Llúria, 44, 2.º, 08009 Barcelona.
AECQ, en calle Viladomat, 174, 08015 Barcelona.
FEMPDA, en calle Orense, 68, 5.º, 28020 Madrid.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 91. *Composición.*

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las personas trabajadoras y cuatro representantes empresariales, quienes, entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesoría en cuantas materias sean de su competencia, que será designada libremente por cada una de las partes.

Artículo 92. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las asociaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio colectivo.

En el primer supuesto, la Comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas, sin perjuicio del cumplimiento de los plazos legales en aquellos trámites que específicamente lo tenga fijado para la intervención de la Comisión mixta.

Procederán a convocar la Comisión mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Artículo 93. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación del convenio. Tal interpretación se desarrollará atendiendo a las siguientes pautas:

1.1 Cuando cualquiera de las partes de la Comisión mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

1.2 La resolución de la Comisión mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión mixta realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión mixta y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión mixta notificará a las partes afectadas por cada consulta la resolución adoptada.

1.3 Los acuerdos de la Comisión mixta de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Personas trabajadoras. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

En este sentido, la Comisión mixta coordinará su actuación con los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro, tanto en el ámbito nacional como en los autonómicos en función del ámbito territorial del conflicto.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

De conseguirse tales objetivos la Comisión mixta correspondiente incluiría en el texto del convenio el procedimiento pertinente.

6. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en el sector de Mayoristas de Productos Químicos, de Droguería, Perfumería y afines de acuerdo con el procedimiento previsto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente.

7. En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de las personas trabajadoras y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones a las que se refieren los apartados 5 y 6 del citado artículo 41, será, atendiendo a lo establecido en el artículo 82.3 del ET el siguiente:

Al inicio del período de consultas de quince días la empresa entregará a la representación de las personas trabajadoras por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Asimismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de las personas trabajadoras por la mediación y/o arbitraje de la Comisión mixta del presente convenio.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de las personas trabajadoras en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

En caso de desacuerdo, las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión mixta en los términos indicados en los artículos 91 y siguientes del presente convenio.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41.5 del Estatuto de los trabajadores, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas. En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados/as de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados y delegadas de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales o colectivas que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este convenio y/o desarrolladas en acuerdos colectivos o pactos de articulación cuya finalidad sea garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, o cuando supongan un menoscabo de la dignidad.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

8. En el caso de negociación a nivel de empresa de inaplicación del convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo que se desarrolla en el presente texto.

Artículo 94. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

Igualmente, las partes firmantes del presente convenio declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (BOE de 23 de diciembre de 2020) o norma que lo sustituya durante la vigencia de este convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

CAPÍTULO XIII

Igualdad de oportunidades

Artículo 95. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Constituir una Comisión Sectorial por la Igualdad cuyas competencias se señalan en el artículo 90 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 96. *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, 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 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando lo autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 97. *Concepto de los planes de igualdad.*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 98. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello se levantará acta conjunta con la representación sindical.

Sin perjuicio del contenido mínimo establecido en la legislación vigente, El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 99. *Objetivos de los planes de igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido en la legislación vigente, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de personas trabajadoras y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo, para lo que se consensuarán medidas preventivas, formativas de sensibilización, tutela, estableciendo protocolos para dicho fin.

Artículo 100. *Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.*

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión mixta.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Las Empresas afectadas por este convenio tendrán la obligación de registrar los planes de igualdad negociados.

Artículo 101. *Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos.*

La clasificación en grupos profesionales regulada en el capítulo IV del presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto-ley 902/2020.

Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que les empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia, incluidas las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto- ley 902/2020).

Por ello, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengan efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, con independencia de que vengan o no legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a la citada clasificación profesional.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 102. *Delegados o Delegadas de Igualdad.*

En las empresas de más de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.

El nombramiento de Delegados o Delegadas de Igualdad en número adicional al previsto en el párrafo anterior únicamente será posible a través del acuerdo entre la empresa y las citadas organizaciones sindicales.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delgadas de Igualdad serán aquellas que se les reconozcan en los correspondientes planes de igualdad, debiendo estar encaminadas a la consecución de los objetivos regulados en el Capítulo XIII Igualdad de Oportunidades del presente Convenio Colectivo.

En empresas de menos de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, siempre y cuando dicha designación sea consecuencia del oportuno acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delgadas de Igualdad en empresas de menos de 150 personas trabajadoras serán las acordadas específicamente entre las partes. Para el desarrollo de las funciones de los Delegados o Delgadas de Igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como representantes legales de las personas trabajadoras.

La designación de los Delegados o Delegadas de Igualdad se realizará mediante Acta firmada por las organizaciones sindicales correspondientes, quienes deberán realizar la debida notificación a la empresa.

Artículo 103. *La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo XIII del Convenio colectivo, con las siguientes competencias:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 104. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso social, y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.*

Este Protocolo se aplicará en todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo salvo que dispongan de uno propio acordado en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras.

1. Declaración de principios.

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de Febrero, para la igualdad real y de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 de 28 de Febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Así mismo, resultará de aplicación a las solicitudes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedoras, clientes y visitas.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso moral (*mobbing*):

Se entiende como 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 una persona 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.

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

b) Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

c) Acoso por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia entre las personas LGTBI.

De conformidad con el artículo 3 d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución española a los derechos fundamentales.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

f) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.
4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
– Prioridad y tramitación urgente.
– Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados, que garanticen una audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas afectadas.
– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas, o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma).
– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.
c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

sexual, expresión de género o características sexuales, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informando de la víctima.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción. La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera) quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo. Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento Formal. El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas Medidas podrán consistir en la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente. La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la ley. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 105. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.*

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas en sus artículos ( ) ingresos, ( ) ascensos ( ), y planes de igualdad y ( ) protocolo de acoso 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.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos.

Así mismo las empresas afectadas con el presente Convenio Colectivo atenderán a la realidad de las familias directas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI y garantizarán el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

Disposición adicional primera. *Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla a favor de las personas trabajadoras discapacitados.*

El presente convenio recoge la posibilidad establecida en el artículo 1. º, Párrafo 1. º, Del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para que las empresas puedan adoptar las medidas sustitutorias establecidas en dicho Real Decreto.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Modelo a rellenar para consultas de clasificación profesional a la Comisión mixta del Convenio de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumerías y anexos

Hoja 1

Localización funcional:
Localización geográfica de la empresa:
Clasificación profesional por la empresa (grupo):
Clasificación profesional propuesta por los representantes de las personas trabajadoras afectados (grupo):
Fecha:

Fdo…… (la empresa):
Fdo……..(el/la interesado/a)

Hoja 2

Descripción del puesto

Principales funciones que realiza en su puesto de trabajo (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente):
Tareas diarias:
Tareas periódicas u ocasionales (indicando periodicidad media):

Hoja 3

Conocimientos necesarios para el desempeño de la función

(Señalar con una X en cada concepto el nivel necesario para el puesto)

Formación académica:

Estudios primarios. Conocimientos adquiridos en la práctica.
Título ESO, Graduado en ESO o estudios equivalentes.
Título de Bachiller o estudios equivalentes.
Título de Grado Universitario o bien, más cursos de cierta complejidad técnica o social.
Título de Grado Universitario más máster de formación profesional superior.
Título de Grado Universitario más Máster y/o Doctorado.

Formación Profesional:

Formación Profesional de segundo grado, más cursos de formación administrativa, comercial, etc. Formación o carreras profesionales en los marcos de formación en la propia empresa.

Idiomas:

No precisa idiomas.
Conocimiento de un idioma extranjero.
Dominio de un idioma extranjero.
Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro.
Dominio de dos idiomas extranjeros.

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

Experiencia necesaria para la función:

Hasta un mes.
Hasta tres meses.
Hasta nueve meses.
Hasta dieciocho meses.
Hasta tres años.
Más de tres años.

Hoja 4

Iniciativa/Autonomía

Autonomía:

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?
b) ¿En qué ocasiones decide según normas fijas?
c) ¿En qué ocasiones consulta a su jefe?

Dificultades:

Complejidad del trabajo:
Habilidades especiales:
Condiciones ambientales:

Responsabilidad:

Responsabilidad por función y/o resultado (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función):

Responsabilidad por relaciones internas o externas (con otro personal de la empresa o externo a ella).

Mando:

Denominación del puesto superior al que ocupa o del que depende jerárquicamente.
Denominación del puesto que ocupa:
Puestos o unidades subordinadas.
Número de personas.
Número de personas.
Número de personas.
Tareas que coordina:

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de

Acoso Sexual ☐
Acoso por razón de sexo ☐
Acoso discriminatorio ☐

Persona denunciante:
Nombre y apellidos:
DNI:
Puesto de trabajo:
Centro de trabajo:

Persona denunciada (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Persona que sufre el acoso, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.).

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ....., solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En ....., a .... de .....de 20 ....

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)
Nº de expediente:

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO III

Modelo a rellenar para consultas a la comisión mixta del Convenio colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos

DATOS DE LA EMPRESA

EMPRESA:		
SUBSECTOR INDUSTRIAL:		
CENTRO DE TRABAJO:		
DOMICILIO		
CIUDAD:		
TELÉFONO:	FAX:	Nº
TRABAJADORES:		
EMAIL:		

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA CONSULTA

NOMBRE Y APELLIDOS:	
ACTÚA EN CALIDAD DE(1):	
EMAIL:	

ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE LA CUAL SE PRESENTA LA CONSULTA:.....

SOLICITA

Que al amparo de lo establecido en _____ del Convenio para las Empresas Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos, se solicita que interprete la siguiente consulta en atención a los siguientes términos:

Articulo/s a interpretar objeto de la consulta:
.....

HECHOS

CONSULTA

(1) Miembro del comité de empresa/delegado de personal, delegado sindical, trabajador/a, dtor rr.hh, jefe de personal

cve: BOE-A-2025-4808
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7394 *Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2024 y el incremento salarial para 2025 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.*

Visto el texto del Acta de la Comisión negociadora del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código convenio n.º 99001095011981), en la que se recoge el acuerdo de revisión salarial para el año 2024, así como el incremento salarial para 2025, de conformidad con lo establecido en los artículos 55 y 56 del citado convenio colectivo, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo de 2025, Acta que ha sido suscrita con fecha 30 de enero de 2025, de una parte, por las organizaciones empresariales Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos (FEMPDA), Asociación Española de Comercio Químico (AECQ) y Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC.OO.–Industria y UGT-FeSMC en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas revisión e incremento salarial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 31 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DEL COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS PARA LA REVISIÓN SALARIAL DE 2024 Y EL INCREMENTO SALARIAL DE 2025

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 30 de enero de 2025, se reúnen en los locales de CC.OO. (calle Lope de Vega, n.º 38, de Madrid) los representantes empresariales y sindicales firmantes del citado convenio colectivo, al objeto de discutir el siguiente orden del día:

I. Revisión salarial año 2024.
II. Incremento salarial año 2025.

cve: BOE-A-2025-7394
Verificable en https://www.boe.es

Abierta la sesión la Comisión Negociadora llega a los siguientes acuerdos:

I. Revisión salarial año 2024.

Habiéndose constatado que el Índice de Precios al Consumo acumulado (IPC general) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a fecha 31 de diciembre de 2024 es del 2,8 %, es decir, un 0,2 % por debajo del incremento del 3 % pactado en el Convenio Estatal para las Empresas del Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales y de Droguería, Perfumería y Anexos (2024-2026), la Comisión Negociadora entiende que no procede efectuar revisión salarial en el referido año.

En consecuencia, se confirman para el año 2024 los incrementos del 3 % realizados.

Igualmente se confirman para el año 2024 las tablas de Salarios Mínimos Garantizados del artículo 54 del convenio, así como el plus de nocturnidad del artículo 59, la compensación de trabajo a distancia del artículo 36 y los valores de viajes y dietas del artículo 65 establecidos todos ellos en el texto del convenio colectivo.

II. Incremento salarial año 2025.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 56 del citado convenio colectivo procede aplicar un incremento salarial para 2025 del 3 %.

Igual porcentaje de incremento del 3 % se aplica sobre las tablas de Salarios Mínimos Garantizados del artículo 54, compensación de trabajo a distancia del artículo 36, los valores de viaje y dietas del artículo 65 y el valor del plus de nocturnidad del artículo 59.

Y así, las tablas del año 2025 quedan como a continuación se expone:

Artículo 54. *Tabla de Salarios Mínimos Garantizados anuales por grupos profesionales a partir del 1 de enero de 2025.*

	Euros/año
Grupo I.	19.859,85
Grupo II.	20.623,69
Grupo III.	21.195,22
Grupo IV.	21.768,09
Grupo V.	22.722,89
Grupo VI.	25.396,33
Grupo 0.	28.068,43

Artículo 59. *Plus de nocturnidad a partir del 1 de enero de 2025.*

Plus mínimo nocturnidad:

	Euros noche completa trabajada
Nocturnidad.	14,42

Artículo 36. *Compensación trabajo a distancia a partir del 1 de enero de 2025.*

	Euros mensuales para trabajadores a jornada completa y con el 100 por 100 en régimen de trabajo a distancia
Compensación trabajo a distancia.	42,82

cve: BOE-A-2025-7394
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 65. *Viajes y dietas a partir del 1 de enero de 2025.*

	Euros/día
Realizando una comida fuera.	15,26
Realizando dos comidas fuera.	30,53
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio.	129,18

Por último, se apodera a José Vicente Canet Juan para que realice las gestiones oportunas para el registro de la presente Acta en la Dirección General de Trabajo y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la correspondiente acta que, una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los secretarios en el lugar y fecha arriba indicados.−Por la representación empresarial.−Por CC.OO Industria.−Por FeSMC UGT.

cve: BOE-A-2025-7394
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4222 *Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 y de incremento salarial para 2026 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.*

Visto el acuerdo de revisión salarial para el año 2025 y de incremento salarial para 2026, de conformidad con lo establecido en los artículos 55 y 56 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (código convenio núm. 99001095011981), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de marzo de 2025, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 28 de enero de 2026 por la Comisión negociadora del citado convenio, integrada, de una parte, por las organizaciones empresariales Federación Española de Mayoristas de Perfumería, Droguería y Anexos (FEMPDA), Asociación Española de Comercio Químico (AECQ) y Federación Empresarial Catalana del Sector Químico (FEDEQUIM), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC. OO.-Industria y UGT-FeSMC, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de revisión e incremento salarial en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 12 de febrero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DEL COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS PARA LA REVISIÓN SALARIAL DE 2025 Y EL INCREMENTO SALARIAL DE 2026

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 28 de enero de 2026, se reúnen de manera telemática la representación empresarial y sindical firmantes del citado convenio colectivo, al objeto de discutir el siguiente orden del día:

I. Revisión Salarial año 2025.
II. Incremento Salarial año 2026.

cve: BOE-A-2026-4222
Verificable en https://www.boe.es

Abierta la sesión la Comisión Negociadora llega a los siguientes acuerdos:

I. Revisión Salarial año 2025.

Habiéndose constatado que el Índice de Precios al Consumo acumulado (IPC general) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a fecha 31 de diciembre de 2025 es del 2,9 %, es decir, un 0,1 % por debajo del incremento del 3 % pactado en el Convenio estatal para las empresas del comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (2024-2026), la Comisión Negociadora entiende que no procede efectuar revisión salarial en el referido año.

En consecuencia, se confirman para el año 2025 los incrementos del 3 % realizados.

Igualmente se confirman para el año 2025 las tablas de Salarios Mínimos Garantizados del artículo 54 del convenio, así como el plus de nocturnidad del artículo 59, la compensación de trabajo a distancia del artículo 36 y los valores de viajes y dietas del artículo 65 establecidos todos ellos en el texto del convenio colectivo.

II. Incremento Salarial año 2026.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 56 del citado convenio colectivo procede aplicar un incremento salarial para 2026 del 2,5 %.

Igual porcentaje de incremento del 2,5 % se aplica sobre las tablas de Salarios Mínimos Garantizados del artículo 54, compensación de trabajo a distancia del artículo 36, los valores de viaje y dietas del artículo 65 y el valor del plus de nocturnidad del artículo 59.

Y así, las tablas del año 2025 quedan como a continuación se expone:

Artículo 54. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales por grupos profesionales a partir del 1 de enero de 2026.*

	Euros/año
Grupo I.	20.356,35
Grupo II.	21.139,28
Grupo III.	21.725,10
Grupo IV.	22.312,29
Grupo V.	23.290,96
Grupo VI.	26.031,24
Grupo 0.	28.770,14

Artículo 59. *Plus de nocturnidad a partir del 1 de enero de 2026.*

Plus mínimo nocturnidad

	Euros noche completa trabajada
Nocturnidad.	14,78

Artículo 36. *Compensación trabajo a distancia a partir del 1 de enero de 2026.*

	Euros mensuales para trabajadores a jornada completa y con el 100 por 100 en régimen de trabajo a distancia
Compensación trabajo a distancia.	43,89

cve: BOE-A-2026-4222
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 65. *Viajes y dietas a partir del 1 de enero de 2026.*

	Euros/día
Realizando una comida fuera.	15,64
Realizando dos comidas fuera.	31,29
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio.	132,41

Por último, se apodera a Raquel Márquez Fernández para que realicen las gestiones oportunas para el registro de la presente acta en la Dirección General de Trabajo y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la correspondiente acta que, una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los secretarios en el lugar y fecha arriba indicados.–Por la representación empresarial.–Por CC. OO. Industria.–Por FeSMC UGT.

cve: BOE-A-2026-4222
Verificable en https://www.boe.es