III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7766 *Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.*

Visto el texto del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio 99001355011983), que ha sido suscrito el 22 de enero de 2025, y finalmente subsanado mediante acta de 20 de marzo de 2025, por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FesSMC-UGT), en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 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 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, 4 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XIX CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el convenio, legitimación y eficacia.*

El presente XIX convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que viene a sustituir el precedente XVIII convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública lo suscriben en representación de la parte patronal, la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económica y Social (ANIMES), y en representación de la

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

parte social, la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, su plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular.

En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y sus plantillas incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición preliminar segunda.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecidos.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas de consultoría de planificación, consultoría de negocio, de consultoría tecnológica, de tecnologías de la información, de organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVIII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, de servicios de tecnologías de la información, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio afecta a todas las plantillas adscritas a las empresas indicadas en el artículo 1.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), 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.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia temporal del convenio colectivo se retrotrae a 1 de enero del año 2025, si bien, el texto convencional iniciará sus efectos al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», todo ello, sin perjuicio, de lo que se determine expresa y específicamente para determinadas materias a lo largo del convenio.

Los efectos económicos del convenio colectivo serán de aplicación, en lo que se refiere a las tablas salariales a partir del día 1 de enero de 2025.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

La clasificación profesional y las tablas salariales adscritas a la misma, reguladas en el anexo I del presente convenio colectivo, estarán vigentes a partir del día 1 de enero de 2025.

Las Empresas dispondrán de dos meses desde la publicación del XIX convenio colectivo en el BOE para encuadrar a las personas trabajadoras afectadas en la nueva área funcional 5, en sus grupos y niveles profesionales. La reclasificación profesional de las citadas personas trabajadoras afectadas deberá realizarse de conformidad a la descripción funcional de las áreas establecidas en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio asume las competencias para la resolución de los problemas de adecuación funcional a la Clasificación Profesional del Convenio.

El convenio colectivo agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2027 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya, en los términos del artículo 5.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme a los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos nueve (9) meses de la vigencia o prorroga en curso.

La negociación del XX Convenio Colectivo comenzará como mínimo nueve meses antes de la fecha de expiración de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro, en tanto no inicie su vigencia el Convenio colectivo estatal que lo sustituya.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En caso de nulidad sobrevenida de alguna cláusula del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a negociar y acordar la misma en aras de salvaguardar la eficacia general del convenio.

Artículo 7. *Compensación. Absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 8. *Respeto de las mejoras adquiridas.*

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

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 9. *Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos (Comisión Mixta Paritaria).*

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a una Comisión Mixta Paritaria, que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La Comisión Mixta Paritaria quedará integrada por cinco representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del convenio, siendo designados como Vocales, por la parte empresarial, cuatro miembros designados por la AEC, y otro por ANIMES, tres miembros designados por CCOO, y dos por UGT.

3. Los integrantes de la Comisión Mixta Paritaria por mandato de las partes firmantes actuarán conforme al Reglamento de funcionamiento., determinado en el anexo III, de la Comisión Mixta Paritaria.

4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a comisionparitaria@aecconsultoras.com, el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos treinta días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

5. La Comisión Mixta Paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

6. Asimismo, se atribuye a la Comisión Mixta Paritaria la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley O. 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 10. *Período de prueba de ingreso.*

1. En el ingreso de las personas trabajadoras, podrá pactarse un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el artículo 15 de este convenio, a saber:

– Área funcional 1 y 2 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Seis meses.
- Grupo C: Cuatro meses.
- Grupo D: Tres meses.
- Grupo E: Tres meses.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

– Área funcional 3, 4 y 5 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Seis meses.
- Grupo C: Seis meses.
- Grupo D: Seis meses.
- Grupo E: Tres meses.

– Área funcional 6 del Convenio Colectivo:

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Seis meses.
- Grupo C: Tres meses.
- Grupo D: Tres meses.
- Grupo E: Tres meses para los contratos fijos discontinuos y quince días para los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa. Siempre que se haya producido un acuerdo en tal sentido expresado en el contrato de trabajo, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al personal durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 11. *Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.*

1. Conforme al artículo 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 12. *Nuevas contrataciones.*

1. Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, incluidas los contratos a tiempo parcial, éstas se harán públicas mediante comunicación al Comité de Empresa y mediante el correspondiente aviso en el tablón de anuncios, con al menos cinco días laborables de antelación al inicio del proceso de selección, salvo casos de razonable urgencia.

2. Dichas comunicaciones y avisos harán constar el Grupo profesional y el Nivel, del nuevo o nuevos contratos, así como los requisitos exigidos que deberán adecuarse a las funciones descritas para su Grupo y Nivel profesional.

3. Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y en ellos tendrán preferencia para ocupar el puesto o puestos de trabajo que se pretendan cubrir con el nuevo o nuevos contratos, el personal de la empresa, siempre

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

que obtenga igual evaluación en el proceso selectivo que las personas aspirantes a ingresar en la plantilla de la empresa.

La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de los trabajadores del tipo de proceso, filtros y actividades relacionadas con la selección.

En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por alguna persona trabajadora de la empresa que se estime injustamente pospuesta a favor de otra persona, el Comité de Empresa tendrá acceso a las Actas o Informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas a la persona trabajadora reclamante y a la persona aspirante seleccionada.

4. Las normas del presente artículo no serán de aplicación a las empresas que empleen menos de 50 personas, sin contar el personal discontinuo, las cuales seguirán observando las normas o procedimientos que existieran o vinieran aplicando con anterioridad en cada centro o empresa.

Tampoco se aplicarán las reglas de los tres primeros apartados de este artículo a los siguientes procesos o actos de contratación:

a) Los puestos de trabajo encuadrados en el Área 3, 4 y 5 Grupo E Nivel 2.

b) Los dirigidos a cubrir puestos de trabajo de mando, tanto intermedios como de Dirección, o de confianza por razón de su naturaleza específica, o se trate de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven un especial grado de confidencialidad y reserva.

Las circunstancias excluyentes del sistema general previsto en los tres primeros números de este artículo serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, la Representación Legal de los Trabajadores, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente convenio.

Artículo 14. *Bolsa de estudios.*

Cualquier persona de la plantilla podrá solicitar a la empresa una bolsa anual de 218,10 euros, para su formación profesional, que les será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Artículo 15. *Grupos Profesionales.*

Áreas de actividad

Área 1. Actividades de gestión y administración de medios y procesos, y actividades de administración interna

Actividades que se encuentran entre alguna de las siguientes:

– Actividades de administración interna.

Se incluyen las actividades de administración que se prestan de manera interna colaborando con las áreas funcionales de la empresa.

Comprende, entre otras, las actividades de apoyo corporativo, en general, que sin limitación pudieran implicar, soporte de gestión, administración, administración de

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

personal, recursos humanos, control de gestión, finanzas, compras, comunicación y marketing, y labores de mantenimiento del edificio, transporte y otras tareas auxiliares.

Se incluyen también todas las tareas administrativas de soporte al desarrollo de negocio, en concreto la elaboración de la documentación administrativa y/o presentación de certificados que requiere la presentación de la oferta.

– Actividades de administración externa.

Actividades administrativas y/o de soporte administrativo necesarias para la realización, gestión y ejecución de funciones, operaciones y/o procesos de negocio a favor de terceros.

En esta área se incluyen los servicios de BPO (Business Process Outsourcing) conocido en castellano como «Externalización de Procesos de Negocio» tales como: los servicios de contabilidad, administración, administración de personal, recursos humanos, servicios de back office y de atención al cliente, jurídicos, elaboración de la documentación administrativa para dar soporte al desarrollo de negocio, ventas, comunicación y marketing, envío, logística y aprovisionamiento.

Área 2. Actividades relacionadas con la atención al usuario, interno y externo

Actividades que se encuentran entre alguna de las siguientes:

Esta área incluye las actividades de los centros de atención al usuario (CAU), entendiendo como tal, un servicio externo o interno prestado tanto de manera remota como presencial, en el que se centralizan las peticiones o incidencias, con el objetivo de resolverlas y llevar a cabo un seguimiento de las mismas.

Entre las principales funciones se encuentran, por ejemplo, la atención a las personas usuarias, el registro, categorización, priorización, seguimiento y resolución de incidencias.

Área 3. Desarrollo de software, Programación y Explotación de Sistemas

Las actividades de esta área se encuentran entre alguna de las siguientes:

Desarrollo de software, programación: análisis técnico, diseño, desarrollo, pruebas, integración, implantación, seguimiento y documentación, mantenimiento evolutivo y correctivo, tanto de nuevos desarrollos de software, como de actualizaciones de software existente y de soluciones, servicios y productos ya existentes desarrollados a medida.

Explotación de Sistemas: diseño, implantación y administración o gestión de infraestructuras de las tecnologías de la información y comunicaciones referidos a la integración de sistemas, así como el diseño, implantación y gestión de infraestructuras. Mantenimiento, reparación, resolución de problemas y supervisión de sistemas operativos, aplicaciones y servidores.

Área 4. Consultoría

Las actividades de esta área se encuentran entre alguna de las siguientes:

Consultoría tecnológica y consultoría de negocio, relativas entre otras a la definición de modelos operativos, técnicos, de negocio o funcionales, la gestión del cambio, el desarrollo de negocio y el análisis o definición de procesos.

Asesoramiento a los clientes sobre soluciones técnicas o sobre su modelo de negocio en general, para mejorar su posicionamiento, crecimiento, rendimiento o su consolidación en el mercado en ámbitos tecnológicos.

Consultoría orientada a la mejora de los procesos internos, de la gestión de recursos humanos, las finanzas o estrategias de marketing.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Estudio, análisis y configuración de las soluciones tecnológicas o de negocio más adecuadas, y diseño de proyectos de integración e implantación de dichas soluciones.

Trabajos de preparación, realización y seguimiento de las políticas, planes de negocio, auditoría externa, productos y servicios.

Actividades de consultoría tecnológica como, sin carácter limitativo: la administración de sistemas en la nube, la administración de bases de datos y la inteligencia artificial, blockchain y/o big data.

Definición de las soluciones técnicas y/o de transformación digital que se precisen y a las tecnologías disponibles o existentes que mejor se adapten a las necesidades, mediante alguna de las siguientes funciones:

– Diseño de la arquitectura para aplicaciones o servicios.
– Desarrollo de negocio, identificación de oportunidades y elaboración de ofertas técnicas.
– Dirección y seguimiento del servicio o proyecto al cliente.
– Planificación, análisis funcional de procesos o análisis de sistemas.

Dentro de esta área, como desarrollo vertical de la misma, se integrarán todas las nuevas evoluciones de servicios de tecnología.

Área 5. Ciberseguridad

La actividad especializada en materia de ciberseguridad, tecnológica o de consultoría tanto del ámbito público como privado sobre: mitigación de sus riesgos y protección de sus activos digitales ante la existencia de posibles ciberamenazas. Entendiéndose dentro de este ámbito las actividades concernientes al gobierno e identificación de la Ciberseguridad, tales como: protección de los activos, gestión de vulnerabilidades y de la identidad, detección y resolución de incidentes complejos, identificación y gestión de amenazas de ciberseguridad, gestión del riesgo, respuesta ante incidentes de ciberseguridad, planes de recuperación de ciberseguridad, gestión de la crisis y comunicación de ciberseguridad, soluciones de autenticación moderna, estrategia y organización de la ciberseguridad.

Área 6. Estudios de mercado

Actividades específicas relacionadas con la contratación de estudios de mercado distinguiendo dos subáreas:

– Técnica. Captación y mantenimiento del cliente. Definición, seguimiento, entrega y presentación del estudio al cliente. Análisis de datos y resultados. Presupuestación y control de costes del estudio.
– Operaciones. Coordinación, control y supervisión de los procesos de recogida de la información de los estudios contratados en la subárea técnica. Recogida y explotación estadística de datos.

Grupos profesionales y niveles

Los grupos B, C, D y E se dividen en niveles cada uno en base a las funciones, aptitudes y experiencia dentro de cada grupo indicado.

Grupo A

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimientos y experiencia profesional, coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada, de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

Grupo B

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, tienen atribuidas funciones relacionadas con el análisis, definición, coordinación y supervisión de proyectos, tareas, actividades propias del sector, línea, área a las que pertenece, velando por la consecución de los objetivos perseguidos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Planifican y gestionan, por proyecto, los recursos humanos y técnicos disponibles.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media-alta.

Nivel 1:

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Nivel 2:

Personas con el perfil profesional adecuado, con poca experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Actúa con autonomía en la ejecución de sus tareas. Aplica iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Grupo C

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos.

Desarrollan sus funciones con autonomía y capacidad de supervisión media.

Nivel 1:

Cuenta con los recursos y/o los conocimientos necesarios y con amplia experiencia profesional en las tareas del grupo. Puede impartir formación de procesos y técnica. Actúa con iniciativa en las tareas asignadas. Desarrolla su actividad con autonomía en los procesos asignados. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 2:

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas que realiza con iniciativa, pero bajo cierta supervisión. Puede impartir formación técnica. Es autónomo en la ejecución técnica de sus labores. Y requiere poca supervisión en los procesos.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Proponen mejoras en los procesos que se le asignan. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Nivel 3:

Poseen los conocimientos necesarios y cuenta con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Tiene conocimientos de las tareas administrativas o técnicas, que desarrolla con cierta iniciativa, pero bajo supervisión. Demuestra autonomía en la ejecución técnica de sus labores. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.

Grupo D

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Puede supervisar tareas de personas a su cargo.
Desarrollan sus funciones con autonomía limitada.

Nivel 1:

Personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Realiza tareas de complejidad media y con poca supervisión. Propone mejoras en los procesos que se le asignan, pero sin contar con capacidad de decisión.

Nivel 2:

Poseen los conocimientos necesarios y experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media que tienen que ser supervisadas.

Nivel 3:

Poseen los conocimientos necesarios y con poca experiencia profesional en las tareas del grupo. Realiza tareas de complejidad media, normalmente estandarizadas y que tienen que ser supervisadas.

Grupo E

Pertenecen a este grupo profesional las personas que ejecutan tareas técnicas y administrativas de baja complejidad sujetas a instrucciones de trabajo, por formación, conocimiento y experiencia profesional.
Desarrollan sus funciones sin autonomía y bajo supervisión.

Nivel 1:

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan las tareas técnicas propias de su grupo con complejidad baja y bajo supervisión y sin autonomía.

Nivel 2:

Personas con el perfil profesional adecuado que realizan tareas administrativas, operativas o de gestión sencillas, bajo supervisión y sin autonomía.

Artículo 16. *Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública.*

1. El Contrato tipo del expresado sector para el Nivel II del Grupo E (antigua categoría de Entrevistador/Entrevistadora-Encuestador/Encuestadora) del área Funcional 6 de Estudios de Mercado será el Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo,

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

pudiendo utilizarse también la contratación temporal, únicamente en este sector y este nivel y grupo, a través de los distintos modelos de dicha contratación existentes para cubrir las puntas de producción, así como las campañas tipo prospección de voto.

En el contrato fijo discontinuo no se podrá considerar período de inactividad laboral los festivos, fines de semana, vacaciones ni ningún otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral. En consecuencia, la finalización del periodo de actividad se producirá siempre el día laborable posterior a los festivos, fines de semana, vacaciones y cualquier otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral; fecha hasta la cual se devengan los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

Cuando se utilice el contrato por circunstancias de la producción de carácter imprevisible, la terminación anticipada del mismo tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (veinte días por año).

2. Las personas con contrato fijo-discontinuo a tiempo completo serán llamados según los siguientes criterios y por el orden que se cita:

a) Nivel y Grupo Profesional.

b) Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal FACE to FACE, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá ampliar por acuerdo entre Empresa y Representación legal de las Personas Trabajadoras en las especialidades que ambas partes acuerden.

c) Turnos (mañana o tarde).

d) Antigüedad.

Las diferentes listas de orden de llamada deberán ser puestas a disposición de las personas trabajadoras y sus representantes legales. Las listas no son excluyentes, pudiendo estar una persona trabajadora en una o más listas de orden de llamada.

3. La no aceptación, sin justa causa debidamente acreditada en el plazo de 48 horas y en caso de enfermedad, al día siguiente del alta médica, por una persona trabajadora de la incorporación en un periodo máximo de dos días laborables desde el día siguiente a la notificación fehaciente de la necesidad de reincorporación al puesto de trabajo conforme lo establecido en el precedente párrafo 2, tras algún periodo de inactividad, determinará la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora

4. Con la mayor antelación posible y en cualquier caso el día siguiente a la incorporación de las personas trabajadoras fijas discontinuas, la empresa enviará a la representación legal de las personas trabajadoras una relación de las personas trabajadoras convocadas.

5. Atendiendo a las peculiaridades del sector de Estudios de Mercado se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras destinadas a la actividad de Campo Telefónico y personal (F2F).

El contrato fijo discontinuo a tiempo parcial para las personas trabajadoras destinadas a la actividad de Campo Telefónico y personal (F2F):

(i) Tendrán garantizada una planificación de jornada mínima de 6 horas diarias.

(ii) Tendrán garantizada la prestación del servicio durante un mínimo de ciento ochenta días en un periodo de doce meses consecutivos, salvo suspensión de la relación laboral debida a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las empresas del sector de estudios de mercado podrán contratar fuera de los mínimos de jornada establecidos (6 horas), únicamente para el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial regulado en el artículo 16.5 del convenio colectivo para el sector de estudios de mercado, en un máximo de un 20 % de la totalidad de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial a nivel de empresa, debiendo estos contratos tener una jornada mínima de 4 horas. Las empresas deberán dar traslado a la representación legal

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

de las personas trabajadoras las copias básicas de los contratos fijos discontinuos formalizados en estos términos en un plazo no superior a los diez días desde la formalización del contrato.

Se deberán cumplir las siguientes condiciones:

(i) La conversión de un contrato de 6 o más horas en un contrato a tiempo parcial de 4 horas, o inferior al que tuviera con anterioridad, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora, por acuerdo entre las partes, y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

(ii) No se podrá priorizar el llamamiento del personal con contrato inferior a 6 horas respecto al de 6 horas o más y, para todo el personal fijo discontinuo a tiempo parcial, el orden de llamamiento se regirá por los siguientes criterios:

a. Nivel y Grupo Profesional.
b. Metodología de captura de datos primarios (Campo Telefónico, Campo Personal Face to Face, Campo Personal asistido por ordenador). Este desglose se podrá ampliar por acuerdo entre Empresa y Representación legal de las Personas Trabajadoras en las especialidades que ambas partes acuerden.
c. Turnos (mañana o tarde).
d. Antigüedad.

(iii) No se podrá superar en la empresa, en ningún momento y bajo ningún concepto, el 20 % de las personas trabajadoras que estén prestando servicios en periodo de actividad en una jornada inferior a las 6 horas.

7. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora notificará a la empresa los medios escritos y fehacientes mediante los cuales, la empresa podrá comunicarle los llamamientos y, la persona trabajadora, confirmar su debida recepción.

La persona trabajadora queda obligada a notificar a la empresa cualquier variación en los citados medios, con la mayor brevedad posible.

8. El llamamiento deberá realizarse por escrito, a través de los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora, con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio de prestación de servicios, salvo circunstancias excepcionales donde la antelación por parte de la empresa se adecuará a las citadas circunstancias excepcionales, que deberán ser justificadas y razonadas posteriormente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si existiesen circunstancias excepcionales que determinen un preaviso menor a los cinco días naturales previstos anteriormente, y la persona trabajadora no atiende al llamamiento en un plazo inferior a los cinco días naturales previstos, la no incorporación de la persona trabajadora al servicio no podrá conllevar la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora.

9. La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando la persona trabajadora le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con los artículos 45 y 46 del texto

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los preceptivos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

10. Cuando, debido a un descenso en la producción, haya que comunicar a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo que pasan a una situación de Inactividad, la empresa procederá a comunicar estas inactividades a las personas trabajadoras siguiendo el criterio de menor antigüedad, dentro de su nivel y grupo profesional, metodología y turno. La citada Inactividad siempre se comunicará a la persona trabajadora por escrito.

11. Cuando una persona trabajadora esté en periodo de inactividad durante más de seis meses y existan personas trabajadoras en la empresa con menor antigüedad trabajando dentro de su nivel y grupo profesional, metodología y turno, la persona trabajadora podrá rescindir su contrato y percibir la indemnización que legalmente corresponda para el despido improcedente.

Artículo 17. *Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter imprevisible.*

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18. *Trabajos de Grupo o Nivel Superior.*

1. Cuando existan razones técnicas y organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, la persona trabajadora que posea la titulación académica o profesional necesaria podrá realizar cometidos del Grupo o Nivel superior al que esté asignada, percibiendo mensualmente como complemento la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente al Grupo o Nivel superior y el del Grupo o Nivel de la persona trabajadora. El empresario deberá comunicar la existencia de estas razones por escrito al personal afectado y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

2. Esta situación, podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su grupo y nivel profesional o ser ascendida a la superior.

3. El tiempo servido en superior grupo y nivel será computado como antigüedad en los mismos, cuando se consolide su asignación en ellos.

4. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que se realicen de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Movilidad Funcional entre áreas.

Sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo desempeñado, cuando no se pueda diferenciar temporalmente el trabajo prestado para un mismo Nivel en dos áreas distintas, se encuadrará a la persona en el Área funcionalmente predominante, siendo sometidas las discrepancias que pudieran surgir a la Comisión Mixta Paritaria regulada en el presente convenio.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Trabajos de grupo o nivel inferior.*

Conforme al vigente artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones de inferior grupo o nivel, no correspondientes al grupo y nivel de la persona trabajadora solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuales, sin perjuicio, en todo caso, de las jornadas actualmente pactadas más favorables para las personas. Su distribución semanal podrá pactarse con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.
2. Las Empresas sujetas a este convenio disfrutarán de jornada intensiva en el mes de agosto. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las treinta y seis horas semanales durante el período en que la tengan implantada, salvo pacto con la Representación Legal de los Trabajadores.
3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realicen en cada empresa, sin superar la distribución semanal existente o la que pudiera pactarse, conforme a lo establecido en los dos apartados precedentes.
4. A partir de las catorce horas, salvo en período de jornada intensiva, los sábados tendrán la consideración de laboralmente inhábiles. Se exceptúa el personal que ejerce funciones de vigilancia en los locales de las empresas.
5. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.
6. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa por razón de servicio, se atendrá al horario del centro de trabajo de destino, si bien en cuanto al cómputo de las horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas sujetas a este convenio disfrutarán de veintitrés (23) días laborables de vacaciones anuales retribuidas, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

No obstante, se mantendrán las mejoras que las Empresas puedan aplicar las personas trabajadoras que presten servicio en ellas. Por otra parte, las Empresas que disfruten de dos o más meses de jornada intensiva, o bien, que concedan a sus personas trabajadoras el disfrute de dos o más días no laborables, aunque fueren «recuperables», adicionales a los festivos nacionales, autonómicos y locales aplicables, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo, salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de su plantilla.
3. Cuando el periodo 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 periodo de

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Este permiso se iniciará el día laboral inmediato siguiente al que se produzca el hecho causante, si éste no es laborable.

b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3 letra b) del Estatuto de los Trabajadores: «Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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».

En el supuesto de la hospitalización los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera.

c) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, madres o hijos/hijas, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

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

En ningún caso los días de permiso contemplados en este apartado d) son acumulativos a los días establecidos en el artículo 22 letra c).

e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

f) 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 en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

h) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, 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.

i) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3 letra g) del Estatuto de los Trabajadores: «hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

Artículo 23. *Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.
2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona.
Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas.
Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas.
Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 24. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
Falta de aseo y limpieza personal.
Falta de atención y diligencia con los clientes.
Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
La simulación de enfermedad o accidente.
Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de otras personas trabajadoras sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso laboral.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de otras personas trabajadoras; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe/a de la empresa, con la designación del Instructor/a y del Secretario/a.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor/a de la falta y a las personas que son testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor/a lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de las personas trabajadoras.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante las personas que son testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Complemento de Antigüedad.*

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su área/grupo/nivel en las tablas salariales del presente convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última área/grupo/nivel y salario base de convenio que tenga la persona.

Artículo 26. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre prestaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones por incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.

Artículo 27. *Tablas salariales.*

1. El salario base y el Plus Convenio pactados en el presente convenio, en cómputo anual, por grupos y niveles profesionales (14 pagas) serán los establecidos en el anexo I para cada uno de los años indicados en el presente artículo.

2. Para el año 2025, las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero 2025. Las empresas, dispondrán de dos meses desde la publicación del convenio en el BOE para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de la tabla salarial de 2025 con efectos económicos de 1 de enero de 2025.

3. Para el año 2026, las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero del 2026.

4. Para el año 2027, las tablas salariales serán las establecidas en el anexo I para el citado ejercicio e iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero del 2027.

5. Cláusula de revisión salarial aplicable 2028: con carácter excepcional y en atención al entorno económico y sectorial en el que se alcanza el presente pacto, las partes acuerdan que, durante la aplicación del presente convenio colectivo, y en caso de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) acumulado desde el 1 de enero del 2025 hasta el 31 de diciembre del 2027 supere el incremento acumulado de las tablas salariales pactado en el mismo periodo, la tabla salarial del año 2027 se actualizará con efectos del 1 de enero del 2028 en el porcentaje equivalente a esa diferencia con el tope del 2 %, siendo la actualización exclusiva y únicamente con efectos a partir de 1 de enero de 2028.

En tanto en cuanto, el área 5 de ciberseguridad se trata de una tabla salarial nueva, el primer año 2025 no se tendrá en cuenta para el cálculo, siendo necesario para la aplicación de esta cláusula en el área 5 de ciberseguridad, que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) acumulado desde el 1 de enero del 2026 hasta el 31 de diciembre del 2027 supere el incremento acumulado de las tablas salariales pactado en el mismo periodo para dicha área. En el caso que el IPC supere el incremento acumulado del área 5 de ciberseguridad, bajo lo señalado en el presente párrafo, la tabla salarial del año 2027 se actualizará con efectos del 1 de enero del 2028 en el porcentaje equivalente a esa diferencia con el tope del 2 %, siendo la actualización exclusiva y únicamente con efectos a partir de 01 enero de 2028.

Las tablas salariales (Salario Base y Plus Convenio) contenidas en el anexo I, ya tienen integrado la totalidad de los incrementos salariales pactados para cada uno de esos años.

La Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición en el ejercicio 2028, procederá a realizar la actualización de las

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes.

6. En los casos de posible inaplicación salarial del convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Mixta Paritaria regulada en el artículo 9, en los términos en él establecidos en su apartado 6.

Artículo 28. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes, junto con la antigüedad, habrán de distribuirse en catorce (14) pagas, divididas en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

A petición de la persona trabajadora, y si la empresa lo autoriza, podrá pagarse el salario bruto anual en doce (12) pagas.

2. Las pagas extraordinarias de julio y diciembre deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a diciembre. La fracción de mes se computará como mes completo.

El tiempo trabajado, para el cálculo de la paga extra devengada, dentro de cada uno de los semestres del año, (el primero a efectos de la Paga extra de julio, y el segundo a los de la Paga extra de diciembre), se medirá del siguiente modo: en primer lugar, se sumarán los meses naturales completos (enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio en el primer semestre; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre, en el segundo), efectivamente trabajados. En segundo lugar, se sumarán los días trabajados de los meses no completos por haber ingresado después del primer día del primer mes y/o por haber causado baja antes del último día del último mes. Si el total de días acumulados es igual o menor de treinta (un mes o una fracción de mes), se sumarán al total de meses completos una unidad; si el total de días asciende a cifra igual o superior a treinta y uno (un mes completo más la fracción de un segundo mes), se sumarán dos unidades al total de meses completos trabajados.

Obtenido el total de unidades mensuales computables, la cuantía de la correspondiente paga extra se dividirá entre seis y se multiplicará por el referido total de unidades mensuales computables, siendo dicho producto la cuantía efectivamente devengada por la persona trabajadora.

3. Las empresas que vinieran abonando mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: se buscará la reducción de estas.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

d) La Dirección de la empresa informará periódicamente a la Representación Legal de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. Por lo que se refiere a los recargos por horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse, en todo caso, además de a lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

3. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos con el 75 por 100. Previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada laboral, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Artículo 30. *Dietas y desplazamientos.*

1. Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español para las siguientes funciones, serán los que a continuación se indican:

Con efectos de la firma del convenio colectivo:

a) Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, 5 y 6, salvo las personas incluidas en el siguiente apartado b: 57,20 euros dieta completa.

b) Para las personas trabajadoras del área 6 que pertenezcan a los grupos y niveles Nivel B-2, Nivel D-1, y Nivel E-2: 40,09 euros dieta completa.

Con efectos del 1 de enero del 2026:

a) Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (salvo las personas incluidas en el siguiente apartado): 58,92 euros dieta completa.

b) Con efectos del 1 de enero del 2026, para las personas trabajadoras del área 6 que pertenezcan a los grupos y niveles siguientes: Nivel B-II, Nivel D-I), y Nivel E-II: 41,29 euros dieta completa.

Con efectos del 1 de enero del 2027:

a) Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 (salvo las personas incluidas en el siguiente apartado): 60,69 euros dieta completa.

b) Con efectos del 1 de enero del 2027, para las personas trabajadoras del área 6 que pertenezcan a los grupos y niveles 5 siguientes: Nivel B-II, Nivel D-I y Nivel E-II: 42,53 euros dieta completa.

2. Con efectos desde la firma del convenio colectivo, para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4 y 5 la empresa abonará 0,26 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2026 para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4 y 5 la empresa abonará 0,27 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2027 para las personas trabajadoras que presten sus servicios en las áreas 1, 2, 3, 4, y 5 la empresa abonará 0,28 euros por kilómetro.

Con efectos desde la firma del convenio colectivo, para las personas trabajadoras que presten sus servicios el área 6: la empresa abonará 0,24 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2026, el citado importe será de 0,25 euros por kilómetro. A partir del 1 de enero del 2027, el citado importe será de 0,26 por kilómetro.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

3. En los viajes de servicio en los que no se requiera pernoctar fuera de la residencia habitual, la cuantía de la dieta se reducirá en un 50 por 100.

4. En cuanto el desplazamiento tenga una duración superior a sesenta días ininterrumpidos en una misma localidad, el importe de las dietas se reducirá en un tercio.

A estos efectos, no se considerará interrumpido el desplazamiento cuando la persona trabajadora haga uso de su derecho de estancia de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

5. La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. El trabajo que presten las personas trabajadoras españolas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente convenio. En consecuencia, dichas personas tendrán, como mínimo, los derechos económicos que les corresponderían en caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y la empresa pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

Artículo 31. *Plus de Convenio.*

1. A partir del 1 de enero de 2025, y para los años 2025, 2026 y 2027 se mantiene un Plus de Convenio, en cómputo anual y por grupos profesionales y niveles, de las cuantías que para cada uno de estos se fijan en las tablas salariales del anexo I de este convenio.

2. El importe del Plus de Convenio establecido en el presente artículo no se computará para el cálculo de la bonificación por años de servicio o premio de antigüedad ni para los complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 32. *Dimisión de la persona trabajadora.*

1. En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios la persona trabajadora que dimite. Si no se realizase este preaviso, perderá la persona interesada la parte proporcional de la paga extraordinaria de julio o diciembre que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando la persona trabajadora preavisare de su cese, aunque con antelación menor a los quince días laborables, la penalización, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente convenio.

Artículo 33. *Excedencias.*

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

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

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

3. Los trabajadores 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 de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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 los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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 el trabajador 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 o categoría equivalente.

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 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.

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

Artículo 34. *Derechos de reunión y de libre sindicación.*

1. Las empresas afectadas por el presente convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus plantillas el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho del personal a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de ninguna persona a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a nadie o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 35. *Derechos y obligaciones de los sindicatos.*

1. En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

2. A requerimiento de las personas afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 36. *Comités de empresa o de centro de trabajo.*

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
b) Anualmente tener a su disposición, el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad.
c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como de los ascensos.
e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviere la empresa.
f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
g) En los procesos de selección de personal para la propia empresa, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también podrán ser delegados de prevención aquellas personas trabajadoras de la empresa que, aun no siendo Representantes Legales de los Trabajadores, sean designados por éstos, dentro de los parámetros numéricos previstos en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. *Garantías de la representación legal de las personas trabajadoras.*

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen la representación legal de las personas trabajadoras, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 38. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 38 bis. *Acumulación del crédito horario.*

Los delegados de personal y miembros del Comité de empresa que pertenezcan a una misma Organización Sindical podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en la empresa en una bolsa de horas mensual, que será gestionada por el ámbito que designe la Federación respectiva de dicha Organización Sindical.

Igualmente, el ámbito designado por cada Organización sindical deberá comunicar a la empresa, con una anticipación trimestral, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada representante, y las que le resulten atribuidas para un periodo mensual. Tanto las horas cedidas a la bolsa, como las no cedidas, deberán disfrutarse en el mes al que corresponda, no siendo acumulativas en otros meses.

La acumulación señalada anteriormente podrá realizarse por aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10 % en el sector en el momento de la solicitud a la empresa.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos, respetándose los acuerdos existentes a nivel de empresa.

La regulación del convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

Artículo 39. *Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.*

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización a una pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 5 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

«Artículo 25. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

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

«Artículo 26. *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente ley 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, el empresario 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, 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 certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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.

El cambio de puesto o función no llevará aparejada pérdida económica ni de derechos para la trabajadora, incluso cuando por motivos de necesidad organizativa, pase a desarrollar un puesto o función de inferior nivel. Pero si el puesto o función que pasa a desempeñar es de nivel superior, la trabajadora percibirá la diferencia retributiva y el resto de condiciones que dicho puesto lleve aparejadas.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no 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.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

6. Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 4 del vigente artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

«2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.»

«4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.»

Artículo 40. *Armonización de la vida laboral, personal y familiar.*

A

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art.45.1d ET, las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada, para el cuidado del lactante hasta que este/a cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

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

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

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

2. 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

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

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

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

B. Violencia de género.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

«Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán 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, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores: «Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.»

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual. Para ello, deberán formar e informar sobre este riesgo a sus trabajadoras (L.O 10/2022).

Respetando el obligado cumplimiento de las medidas citadas, los planes de igualdad pueden establecer medidas de sensibilización sobre la violencia de género, de formación específica al personal de Recursos Humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género, términos más favorables que los descritos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, proporcionar el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico, la incorporación de medidas adicionales a las que contempla la normativa vigente.

C. Planes de igualdad.

Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas con plantilla de 50 personas trabajadoras o más, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior se dirigirán a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial, infrarrepresentación femenina y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como cualquier otra materia contemplada legalmente.

Se creará un Observatorio de Igualdad Sectorial, especializado en esta materia, cuyo objetivo será el de asesorar, analizar, evaluar y difundir toda la información relativa a las políticas de igualdad de la empresa a nivel sectorial. Este Observatorio estará compuesto por una representación de la parte patronal y social en las mismas proporciones respecto a la Comisión paritaria.

El Observatorio de Igualdad Sectorial tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por el propio observatorio que se cree.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

«Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a 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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso».

«Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias».

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo».

D. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresa.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva sectorial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo sectorial como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo. Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. La empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.
2. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
4. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
5. Las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGBTI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGBTI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

6. Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas afectadas por el convenio colectivo deberán de aplicar el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo establecido en la norma, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo. De igual forma, deberán incorporarse medidas preventivas establecidas a los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente documento en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.

Artículo 41. *Teletrabajo y Trabajo a Distancia.*

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.

De conformidad con lo dispuesto en el Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, 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 la citada norma. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse con los representantes de las personas trabajadoras sobre esta específica materia.

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

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

mediar el preaviso previsto en cualquiera de los citados acuerdos (individuales o colectivos) o, en su defecto, treinta días naturales.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad 17,68 euros brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, sin efectos retroactivos A partir del 1 enero del 2026 esta cantidad, de resultar aplicable, será de 18,21 euros brutos mensuales. A partir del 1 enero del 2027 esta cantidad, de resultar aplicable, será de 18,76 euros brutos mensuales.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, 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 distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, 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 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Aquellas Empresas en las que, a fecha de publicación del Convenio Colectivo ya tuvieran regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo, respetarán los citados acuerdos, siempre que la citada cuantía fuese igual o superior al importe señalado con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá pagarse obligatoriamente. Dicha cantidad podrá ser mejorada mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa.

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, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, si bien, respetarán los citados acuerdos, siempre que se respeten los mínimos en la presente establecidos, las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes:

– Ordenador de sobremesa con pantalla, o Portátil.
– Ratón.
– Teclado.

Los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad.

Los elementos puestos a disposición por parte de las empresas deberán ser reintegrados por las personas trabajadoras en el momento que así fuesen requeridos por parte de la empresa, con respeto a las políticas existente en las empresas.

Con carácter general, los elementos que las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia se entregan, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo los trabajadores a distancia hacer un uso personal de las mismas, salvo acuerdo expreso en contrario.

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

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. Única y exclusivamente a efectos electorales, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

Igualmente, se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en cada de una de las empresas.

Artículo 42. *Derecho supletorio y prelación de normas.*

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente convenio, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenios del mismo ámbito funcional cualquiera que fuera su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio regirá como normativa supletoria y sustitutiva del contenido de la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes Convenios Colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Tratamiento de las categorías «ad personam».*

Aquellas personas trabajadoras que, antes de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, ostenten a título personal las categorías Ad Personan de «Titulado de Grado Superior», «Titulado de Grado Medio» y «Delineante», mantendrán la misma en los términos definidos en la presente disposición.

Estas personas trabajadoras estarán encuadradas a título personal y solo a efectos salariales, de conformidad con lo establecido en la siguiente Tabla Salarial, que refleja el salario que percibirán dichas personas trabajadoras a lo largo de la vigencia del convenio colectivo, con independencia de que las funciones que estas personas trabajadoras realicen. Las tablas se encuentran dentro de las tablas salariales.

Esta adscripción se realiza a título personal y a efectos exclusivamente salariales y no podrá ser de aplicación, a ninguna persona trabajadora que se hubiese contratado con posterioridad a la entrada en vigor del XVII Convenio Colectivo, quienes deberán de ser encuadradas de conformidad con los parámetros funcionales que se establecen en el Sistema de Clasificación Profesional del presente convenio colectivo.

El tratamiento salarial a futuro de los salarios base y plus convenio definidos en las Tablas siguientes será el mismo que tengan los salarios base y plus convenio de futuros convenios colectivos.

Disposición adicional primera. *Formación a nivel del sector. Comisión paritaria de formación sectorial.*

Las partes firmantes del presente convenio, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente, que desarrolla sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

En este sentido, las partes renuevan la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que queda facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional, así como la regulada en el presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua podrá desarrollar parte de sus funciones dentro del marco establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo establecido en su artículo 26, así como en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral así como las diferentes normas que, en esta materia, se desarrollen posteriormente a la publicación de este convenio colectivo.

Las funciones de esta Comisión Paritaria Sectorial serán:

a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.

b) Propuesta orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales desarrollados por las diferentes administraciones.

c) Proponer mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.

d) Elaborar propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores según la clasificación profesional establecida.

e) Mediar en los procesos de discrepancias, si las partes están de acuerdo, y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.

f) Poner en conocimiento de las empresas la oferta de formación profesional para el empleo que se realice para el sector.

g) Difundir las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo.

h) Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito sectorial.

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

Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán:

j) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

k) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

l) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

m) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

Con el fin de dar cumplimiento a las funciones antes descritas, las empresas podrán informar, con motivo de la elaboración de los planes de formación anuales, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua sobre aquellas necesidades y propuestas formativas que consideren oportunas, con el fin de que puedan ser analizadas y presentadas a la FUNDAE y al Servicio Público de Empleo Estatal. Asimismo, podrán enviar a esta Comisión resumen de los planes de formación anuales y balance de los planes de formación del ejercicio anterior.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional segunda. *Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC) vigente, publicado en el BOE, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, que surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional tercera. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

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

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

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

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

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Disposición adicional cuarta. *Garantía Actualización Salario Mínimo Interprofesional.*

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), sea superior al salario anual fijado para ese año en las tablas salariales (salario base + plus convenio), los niveles profesionales afectados serán actualizados al Salario Mínimo Interprofesional, debiendo garantizarse entre los niveles profesionales una diferencia salarial de 80 euros.

Tanto la subida del SMI, como la diferencia de 80 euros señaladas anteriormente, serán repartidas entre el salario base y el plus convenio en los niveles afectados, en el mismo porcentaje existente en las tablas salariales recogidas en el anexo I del Convenio Colectivo.

A la firma del presente convenio colectivo, ha sido publicado Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, y por tanto actualizado en las tablas en el seno de la comisión negociadora.

La Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición a lo largo de la vigencia del presente convenio, procederá a realizar la actualización de las tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional quinta. *Tratamiento de los complementos «ex salario base 2022» y «ex plus convenio 2022» surgidos a raíz del XVIII Convenio Colectivo.*

Si fruto de la reclasificación realizada por la aplicación del XVIII Convenio Colectivo las personas trabajadoras estuvieran percibiendo los denominados complementos «ex salario base 2022» y «ex plus convenio 2022» respectivamente, tendrá el siguiente tratamiento:

Los complementos «ex salario base 2022» y «ex plus convenio 2022» se compensarán y absorberán cuando: (i) como consecuencia de un cambio de nivel o grupo profesional, la nueva tabla salarial aplicable sea superior a la cuantía resultante de la suma de salario base de origen y los referidos complementos y (ii) para adaptarse a la estructura salarial y cuantías de la tablas salariales, generadas, y que se puedan generar por la Comisión Negociadora y/o Comisión Mixta Paritaria fruto de la aplicación de la disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo sobre la garantía de Salario mínimo interprofesional.

Estos complementos tendrán la consideración de tablas de convenio, siendo preceptiva la aplicación de los incrementos que se pacten en el convenio.

Asimismo, el complemento «ex salario base 2022» deberá incluirse en el cálculo del complemento de antigüedad que deberá percibir cada persona.

De estos dos complementos no se podrá detraer cantidad alguna por ninguna causa o circunstancia, salvo en lo anteriormente detallado.

Disposición adicional sexta. *Tratamiento salarial de los complementos «ex salario base» y «ex plus convenio» del XVII convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.*

Los complementos «ex salario base» y «ex plus convenio» que estuviesen percibiendo las personas trabajadoras fruto de la aplicación de la disposición transitoria cuarta del XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, podrán ser compensados y absorbidos, para adaptarse a la estructura salarial y cuantías de los nuevos salarios del Área/Grupo/Nivel establecidos en el anexo I, correspondiente a las tablas salariales.

La compensación y absorción señalada anteriormente, de los «ex salario base» y «ex plus convenio», se producirá, si una vez aplicados los incrementos salariales de las tablas recogidas en el anexo I, junto con los referidos complementos «ex salario base» y «ex plus convenio», el importe total es superior al incremento fijado en dicha tabla salarial para el Área/Grupo/Nivel de la persona trabajadora.

Igualmente, los complementos «ex salario base» y «ex plus convenio», podrán ser compensados y absorbidos para adaptarse a la estructura salarial y cuantías de las tablas salariales que se puedan generar por la Comisión Mixta Paritaria, fruto de la aplicación de la disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo.

Disposición adicional séptima. *Tratamiento específico de las personas trabajadoras que presten servicios en el área 3, grupo E, nivel 2 del Convenio Colectivo.*

Las personas trabajadoras que se encuentren adscritas funcionalmente en el Área 3, Grupo E y Nivel 2 del Convenio Colectivo, después de prestar servicios de forma efectiva en el Área 3, Grupo E y Nivel 2 durante tres años, serán encuadradas en el Área 3, Grupo E y nivel 1 del Convenio Colectivo. Esta disposición adicional entró en vigor el 1 de enero del 2023.

El inicio del cómputo de los tres años para las personas trabajadoras afectadas por la presente disposición será el siguiente, respetándose el tránsito generado por las

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

personas en alta en la compañía, en el momento de la firma del XVIII Convenio Colectivo:

(i) Para las personas trabajadoras que se encontrasen de alta en la empresa en el momento de la firma del XVIII Convenio Colectivo, el inicio de los tres años será desde el 1 de enero del 2023.
(ii) Para las personas trabajadoras que no se encuentren de alta en la empresa en el momento de la firma del XVIII Convenio Colectivo, el inicio de los tres años será el de la fecha de contratación en la empresa.
(iii) Para las personas trabajadoras que cambien de empresa, se contabilizará en el cálculo del periodo máximo de tres años, todos los periodos en los que se haya encontrado en el Área 3, Grupo E y Nivel 2 en las diferentes empresas desde el 1 de enero de 2023. En todos estos casos el paso al Área 3, Grupo E y nivel 2 del Convenio Colectivo será automático.

En este supuesto, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora la documentación necesaria que acredite la persona trabajadora la prestación de servicios en el área 3 grupos E Nivel 2, mediante la aportación de nóminas y vida laboral, que determinen los servicios objeto de la presente. En el caso de aportar la documentación requerida, que acredite los tres años de experiencia, el cambio al nivel área 3 grupo E Nivel 1, será automático.

Disposición adicional octava. *Información en la nómina del Área, Grupo y nivel.*

En todos aquellos casos en los que las nóminas no puedan recoger la nomenclatura completa del sistema de clasificación del presente convenio, las partes determinan como recomendación recoger una denominación que permita identificar, sin ningún tipo de duda, la nomenclatura recogida en el anexo II.

Disposición final primera. *Eficacia y concurrencia. Adhesión.*

1. El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y plantillas comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer párrafo del artículo 84 del ya citado texto refundido, y el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.
2. Las representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios Colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos establecidos en el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio Colectivo nacional y la Dirección General de Empleo.

Disposición final segunda. *Pacto Derogatorio.*

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al XVIII Convenio de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, de ámbito estatal.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Disposición final tercera.

La totalidad de las cuantías económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo son brutas y se encuentran sujetas a la tributación y/o cotización que legalmente corresponda.

ANEXO I

Tablas salariales

			2025			2026			2027		
			Salario Base	Plus Convenio	Total 2025	Salario Base	Plus Convenio	Total 2026	Salario Base	Plus Convenio	Total 2027
Área 1.	A	1	19.414,89	2.485,37	21.900,26	19.997,34	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
	B	1	18.015,39	2.018,91	20.034,30	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
	B	2	16.165,29	1.950,17	18.115,46	16.650,25	2.008,68	18.658,93	17.149,76	2.068,94	19.218,70
	C	1	14.887,76	2.248,24	17.136,00	15.334,39	2.315,69	17.650,08	15.794,42	2.385,16	18.179,58
	C	2	14.582,88	2.473,12	17.056,00	15.020,37	2.547,31	17.567,68	15.470,98	2.623,73	18.094,71
	C	3	14.376,97	2.599,03	16.976,00	14.808,28	2.677,00	17.485,28	15.252,53	2.757,31	18.009,84
	D	1	14.408,91	2.487,09	16.896,00	14.841,18	2.561,70	17.402,88	15.286,42	2.638,55	17.924,97
	D	2	14.339,00	2.477,00	16.816,00	14.769,17	2.551,31	17.320,48	15.212,25	2.627,85	17.840,10
	D	3	14.160,33	2.575,67	16.736,00	14.585,14	2.652,94	17.238,08	15.022,69	2.732,53	17.755,22
	E	1	13.649,59	3.006,41	16.656,00	14.059,08	3.096,60	17.155,68	14.480,85	3.189,50	17.670,35
	E	2	13.557,51	3.018,49	16.576,00	13.964,24	3.109,04	17.073,28	14.383,17	3.202,31	17.585,48
Área 2.	A	1	19.587,84	2.658,32	22.246,16	20.175,48	2.738,07	22.913,55	20.780,74	2.820,21	23.600,95
	B	1	18.187,10	2.190,62	20.377,72	18.732,71	2.256,34	20.989,05	19.294,69	2.324,03	21.618,72
	B	2	16.350,52	2.135,39	18.485,91	16.841,04	2.199,45	19.040,49	17.346,27	2.265,43	19.611,70
	C	1	14.890,95	2.455,92	17.346,87	15.337,68	2.529,60	17.867,28	15.797,81	2.605,49	18.403,30
	C	2	14.429,24	2.626,76	17.056,00	14.862,12	2.705,56	17.567,68	15.307,98	2.786,73	18.094,71
	C	3	14.242,86	2.733,14	16.976,00	14.670,15	2.815,13	17.485,28	15.110,25	2.899,58	18.009,83
	D	1	14.290,64	2.605,36	16.896,00	14.719,36	2.683,52	17.402,88	15.160,94	2.764,03	17.924,97
	D	2	14.238,11	2.577,89	16.816,00	14.665,25	2.655,23	17.320,48	15.105,21	2.734,89	17.840,10
	D	3	14.080,00	2.656,00	16.736,00	14.502,40	2.735,68	17.238,08	14.937,47	2.817,75	17.755,22
	E	1	13.604,62	3.051,38	16.656,00	14.012,76	3.142,92	17.155,68	14.433,14	3.237,21	17.670,35
	E	2	13.545,91	3.030,09	16.576,00	13.952,29	3.120,99	17.073,28	14.370,86	3.214,62	17.585,48

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

			2025			2026			2027		
			Salario Base	Plus Convenio	Total 2025	Salario Base	Plus Convenio	Total 2026	Salario Base	Plus Convenio	Total 2027
Área 3.	A	1	27.602,20	2.402,04	30.004,24	28.430,27	2.474,10	30.904,37	29.283,18	2.548,32	31.831,50
	B	1	26.776,65	2.328,41	29.105,06	27.579,95	2.398,26	29.978,21	28.407,35	2.470,21	30.877,56
	B	2	25.974,36	2.258,64	28.233,00	26.753,59	2.326,40	29.079,99	27.556,20	2.396,19	29.952,39
	C	1	25.398,71	2.196,77	27.595,48	26.160,67	2.262,67	28.423,34	26.945,49	2.330,55	29.276,04
	C	2	23.748,95	2.053,59	25.802,54	24.461,42	2.115,20	26.576,62	25.195,26	2.178,66	27.373,92
	C	3	21.492,13	1.911,15	23.403,28	22.136,89	1.968,48	24.105,37	22.801,00	2.027,53	24.828,53
	D	1	18.212,55	1.628,23	19.840,78	18.758,93	1.677,08	20.436,01	19.321,70	1.727,39	21.049,09
	D	2	16.896,93	1.469,29	18.366,22	17.403,84	1.513,37	18.917,21	17.925,96	1.558,77	19.484,73
	D	3	16.568,01	1.434,26	18.002,27	17.065,05	1.477,29	18.542,34	17.577,00	1.521,61	19.098,61
	E	1	16.316,21	1.446,59	17.762,80	16.805,70	1.489,99	18.295,69	17.309,87	1.534,69	18.844,56
	E	2	15.935,03	1.364,97	17.300,00	16.413,08	1.405,92	17.819,00	16.905,47	1.448,10	18.353,57
Área 4.	A	1	27.656,57	2.461,14	30.117,71	28.486,27	2.534,97	31.021,24	29.340,86	2.611,02	31.951,88
	B	1	26.958,95	2.995,44	29.954,39	27.767,72	3.085,30	30.853,02	28.600,75	3.177,86	31.778,61
	B	2	26.169,75	2.907,76	29.077,51	26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
	C	1	25.314,45	2.812,71	28.127,16	26.073,88	2.897,09	28.970,97	26.856,10	2.984,00	29.840,10
	C	2	23.659,47	2.628,82	26.288,29	24.369,25	2.707,68	27.076,93	25.100,33	2.788,91	27.889,24
	C	3	21.328,53	2.369,84	23.698,37	21.968,39	2.440,94	24.409,33	22.627,44	2.514,17	25.141,61
	D	1	18.075,68	2.008,42	20.084,10	18.617,95	2.068,67	20.686,62	19.176,49	2.130,73	21.307,22
	D	2	17.020,87	1.891,21	18.912,08	17.531,50	1.947,95	19.479,45	18.057,45	2.006,39	20.063,84
	D	3	16.541,00	1.837,89	18.378,89	17.037,23	1.893,03	18.930,26	17.548,35	1.949,82	19.498,17
	E	1	16.111,79	1.759,46	17.871,25	16.595,14	1.812,24	18.407,38	17.092,99	1.866,61	18.959,60
	E	2	15.912,00	1.768,00	17.680,00	16.389,36	1.821,04	18.210,40	16.881,04	1.875,67	18.756,71
Área 5 (ciberseguridad).	A	1	31.171,83	3.463,54	34.635,37	32.106,98	3.567,45	35.674,43	33.070,19	3.674,47	36.744,66
	B	1	31.002,80	3.444,76	34.447,56	31.932,88	3.548,10	35.480,98	32.890,87	3.654,54	36.545,41
	B	2	30.095,23	3.343,91	33.439,14	30.998,09	3.444,23	34.442,32	31.928,03	3.547,56	35.475,59
	C	1	29.111,61	3.234,62	32.346,23	29.984,96	3.331,66	33.316,62	30.884,51	3.431,61	34.316,12
	C	2	27.208,38	3.023,15	30.231,53	28.024,63	3.113,84	31.138,47	28.865,37	3.207,26	32.072,63
	C	3	24.527,82	2.725,31	27.253,13	25.263,65	2.807,07	28.070,72	26.021,56	2.891,28	28.912,84
	D	1	20.425,53	2.269,50	22.695,03	21.038,30	2.337,59	23.375,89	21.669,45	2.407,72	24.077,17
	D	2	19.233,59	2.137,07	21.370,66	19.810,60	2.201,18	22.011,78	20.404,92	2.267,22	22.672,14
	D	3	18.691,34	2.076,82	20.768,16	19.252,08	2.139,12	21.391,20	19.829,64	2.203,29	22.032,93
	E	1	17.692,54	1.965,84	19.658,38	18.223,32	2.024,82	20.248,14	18.770,02	2.085,56	20.855,58
	E	2	17.503,20	1.944,80	19.448,00	18.028,30	2.003,14	20.031,44	18.569,15	2.063,23	20.632,38

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

			2025			2026			2027		
			Salario Base	Plus Convenio	Total 2025	Salario Base	Plus Convenio	Total 2026	Salario Base	Plus Convenio	Total 2027
Área 6 (Estudios de Mercado).	A	1	19.414,89	2.485,37	21.900,26	19.997,34	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
	B	1	18.015,39	2.018,91	20.034,30	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
	B	2	16.165,29	1.950,17	18.115,46	16.650,25	2.008,68	18.658,93	17.149,76	2.068,94	19.218,70
	C	1	14.887,76	2.248,24	17.136,00	15.334,39	2.315,69	17.650,08	15.794,42	2.385,16	18.179,58
	C	2	14.582,88	2.473,12	17.056,00	15.020,37	2.547,31	17.567,68	15.470,98	2.623,73	18.094,71
	C	3	14.376,97	2.599,03	16.976,00	14.808,28	2.677,00	17.485,28	15.252,53	2.757,31	18.009,84
	D	1	14.408,91	2.487,09	16.896,00	14.841,18	2.561,70	17.402,88	15.286,42	2.638,55	17.924,97
	D	2	14.339,00	2.477,00	16.816,00	14.769,17	2.551,31	17.320,48	15.212,25	2.627,85	17.840,10
	D	3	14.160,33	2.575,67	16.736,00	14.585,14	2.652,94	17.238,08	15.022,69	2.732,53	17.755,22
	E	1	13.649,59	3.006,41	16.656,00	14.059,08	3.096,60	17.155,68	14.480,85	3.189,50	17.670,35
	E	2	13.555,85	3.020,15	16.576,00	13.962,53	3.110,75	17.073,28	14.381,41	3.204,07	17.585,48
Tit. grado superior.			26.169,75	2.907,76	29.077,51	26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
Tit. grado medio.			18.660,06	2.073,33	20.733,39	19.219,86	2.135,53	21.355,39	19.796,46	2.199,60	21.996,06
Delineante.			14.918,40	1.657,60	16.576,00	15.365,95	1.707,33	17.073,28	15.826,93	1.758,55	17.585,48

ANEXO II

Nomenclaturas

Área		Grupo	Nivel	Nomenclatura	Área		Grupo	Nivel	Nomenclatura
Área 1 (BPO y Administración Interna).	1	A	1	A1GAN1	Área 4 (Consultoría de Negocio y Tecnológica).	4	A	1	A4GAN1
	1	B	1	A1GBN1		4	B	1	A4GBN1
	1	B	2	A1GBN2		4	B	2	A4GBN2
	1	C	1	A1GCN1		4	C	1	A4GCN1
	1	C	2	A1GCN2		4	C	2	A4GCN2
	1	C	3	A1GCN3		4	C	3	A4GCN3
	1	D	1	A1GDN1		4	D	1	A4GDN1
	1	D	2	A1GDN2		4	D	2	A4GDN2
	1	D	3	A1GDN3		4	D	3	A4GDN3
	1	E	1	A1GEN1		4	E	1	A4GEN1
	1	E	2	A1GEN2		4	E	2	A4GEN2

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Área		Grupo	Nivel	Nomenclatura	Área		Grupo	Nivel	Nomenclatura
Área 2 (CAU).	2	A	1	A2GAN1	Área 5 (Ciberseguridad)).	5	A	1	A5GAN1
	2	B	1	A2GBN1		5	B	1	A5GBN1
	2	B	2	A2GBN2		5	B	2	A5GBN2
	2	C	1	A2GCN1		5	C	1	A5GCN1
	2	C	2	A2GCN2		5	C	2	A5GCN2
	2	C	3	A2GCN3		5	C	3	A5GCN3
	2	D	1	A2GDN1		5	D	1	A5GDN1
	2	D	2	A2GDN2		5	D	2	A5GDN2
	2	D	3	A2GDN3		5	D	3	A5GDN3
	2	E	1	A2GEN1		5	E	1	A5GEN1
	2	E	2	A2GEN2		5	E	2	A5GEN2
Área 3 (Programación).	3	A	1	A3GAN1	Área 6 (Estudios de Mercado).	6	A	1	A6GAN1
	3	B	1	A3GBN1		6	B	1	A6GBN1
	3	B	2	A3GBN2		6	B	2	A6GBN2
	3	C	1	A3GCN1		6	C	1	A6GCN1
	3	C	2	A3GCN2		6	C	2	A6GCN2
	3	C	3	A3GCN3		6	C	3	A6GCN3
	3	D	1	A3GDN1		6	D	1	A6GDN1
	3	D	2	A3GDN2		6	D	2	A6GDN2
	3	D	3	A3GDN3		6	D	3	A6GDN3
	3	E	1	A3GEN1		6	E	1	A6GEN1
	3	E	2	A3GEN2		6	E	2	A6GEN2
					Ad personam.		Titulado grado superior		TGS AP
							Titulado grado medio		TGM AP
							Delineante		DEL AP

ANEXO III

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria del XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública

Cláusula primera. *Competencias y funciones.*

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 85.3 letra e) y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 9 del XIX Convenio, se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) La vigilancia e interpretación, a iniciativa de cualquiera de sus miembros o a solicitud de legítimo interesado, del XIX Convenio Colectivo Estatal de Empresas

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

b) Control y seguimiento de la aplicación y desarrollo de dicho convenio.

c) La conciliación, mediación e interpretación, a instancia de una parte, social o empresarial, y el arbitraje, a solicitud de ambas partes, en los conflictos colectivos derivados de la interpretación del convenio. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Mixta Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a cada una de las entidades integrantes del Comité el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión Mixta Paritaria o transcurridos treinta días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

El arbitraje se desarrollará y resolverá siempre en derecho.

d) Decidir, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito de la empresa entre los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa en los casos de posible inaplicación salarial del convenio, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Cuantas otras le atribuyan el reiterado convenio.

Cláusula segunda. *Ámbito de actuación.*

1. La Comisión Mixta Paritaria extiende su ámbito de actuación a todo el territorio del Estado Español y a cuantas empresas y personas trabajadoras se vean afectados por el XIX Convenio.

Cláusula tercera. *Composición.*

1. Serán vocales titulares de la Comisión Mixta Paritaria cinco miembros de la representación empresarial –cuatro de AEC, y otro de ANIMES–, y otros cinco de la representación de la sindical –tres de CCOO-SERVICIOS y dos de FESMC-UGT.

Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

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

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

3. En el caso de la AEC, las cuatro membresías que ostenta en la Comisión Mixta Paritaria podrán ser ejercidas en toda su extensión y competencias, por la persona que ostente el cargo de Director General de dicha Asociación durante la vigencia del convenio colectivo, o en la que la Asociación designe.

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

Cláusula cuarta. *Planteamiento de consultas y cuestiones.*

Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Mixta Paritaria determina modelo de solicitud de consultas para promover su actuación. Asimismo, podrá establecer con carácter orientativo un modelo de pacto de sumisión a arbitraje. Pudiendo ser modificadas en cualquier momento por acuerdo del Consejo Directivo de cada una de dichas Asociaciones o de los miembros de los Sindicatos en la propia Comisión. Dichos modelos, tienen una función orientativa, no siendo preceptiva su utilización por las partes.

La solicitud de actuación a la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito en los términos señalados en el apartado anterior, y en la cual deberá hacerse constar lo siguiente:

a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1 de la cláusula primera. Si no se determina el tipo de actuación, se entenderá que se solicita la intervención de la comisión paritaria en su formato de mediación.

b) Exposición clara de los hechos, y los puntos o extremos que se someten a la Comisión, incluyendo indicación del artículo/s o disposición/es del convenio que sea procedente.

c) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador/a, sección sindical, con indicación de la empresa a la que pertenece o empresario) y domicilio completo.

d) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las dos partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta Paritaria, y de acatamiento de la misma. Se adjunta modelo de solicitud de arbitraje.

También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

Los afiliados a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información, Estudios de mercado y de la opinión pública y las entidades asociadas a la representación empresarial intervinientes en el mismo estarán exentos de los gastos que pudieran originarse como consecuencia de la actuación arbitral de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria tiene como sede, a efectos de comunicaciones y de reuniones, la establecida en el artículo 9.3 del Convenio Colectivo, esto es:

AEC (Asociación Española de Empresas de Consultoría).
C/ Monte Esquinza, 34-2.º B.
28010-Madrid.
Correo electrónico: comisionparitaria@aecconsultoras.com

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

Inicialmente y con previsión a que la transposición de categorías dé lugar a un número mayor de consultas a resolver por esta comisión, se acuerda que una vez se finalice la fecha límite para la transposición de categorías la comisión se reunirá mensualmente los seis primeros meses siempre, finalizado este periodo y con carácter ordinario, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá una vez cada dos meses, a la hora y lugar que las partes acuerden.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes que la componen. La convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria con carácter extraordinario deberá realizarse con 72 horas de antelación.

Para que la Comisión Mixta Paritaria se considere constituida se requerirá, en primera convocatoria, la asistencia de, al menos, el 50 por 100 de cada Organización Patronal y Sindical, y en segunda convocatoria, treinta minutos más tarde, al menos un

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

representante de cada parte patronal y sindical. No obstante, cumplido el quórum, cada organización ostentará el peso del voto que le corresponde.

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

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

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

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

De todos los procedimientos seguidos por la Comisión se abrirá y cerrará el correspondiente expediente que se archivará, una vez finalizado, en la sede de la Comisión.

Cláusula quinta. *Forma de tomar acuerdos.*

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de ambas mayorías (patronal y sindical), votando cada organización sindical y cada asociación patronal en bloque, con los votos de todos sus representantes.

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

Cláusula sexta. *Modificación del Reglamento.*

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

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

MODELO SOLICITUD CONSULTAS

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

CONVENIO COLECTIVO CONSULTORÍA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA

Identificación	Nombre	
	Apellidos	
	Razón Social	
	Sección Sindical	
	Empresa	
	Email	

Exposición de hechos

Consulta

Anexos

FIRMA

cve: BOE-A-2025-7766
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9024 *Resolución de 13 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria, por el que se aprueba la actualización de las tablas salariales del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.*

Visto el texto del Acta de 23 de marzo de 2026 de la Comisión paritaria del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 16 de abril de 2025 (código de convenio 99001355011983) por la que, en virtud de lo previsto en su disposición adicional cuarta, se aprueba la actualización de las tablas salariales recogidas en el anexo I del mencionado convenio colectivo como consecuencia de la publicación en el BOE del Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026, acta que ha sido suscrita, de una parte, por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), 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 la citada acta de actualización de las tablas salariales del anexo I 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 paritaria.

Segundo.

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

Madrid, 13 de abril de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

cve: BOE-A-2026-9024
Verificable en https://www.boe.es

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL XIX CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA

(Código de convenio 99001355011983)

(Actualización de tablas salariales)

En Madrid, a 23 de marzo de 2026, se reúnen los integrantes de la Comisión Paritaria del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, reconociéndose las partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el texto convencional, manifiestan:

1. Que con fecha 4 de abril de 2025 la Dirección General de Trabajo resolvió ordenar la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE) del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.
2. Que, en virtud de la citada resolución, el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública fue publicado en el BOE en fecha el 16 de abril de 2025.
3. Que el pasado 18 de febrero de 2026 fue publicado en el BOE el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026, con efectos efecto 1 de enero de 2026.
4. Que la disposición adicional cuarta del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, establece lo siguiente:

> «Disposición adicional cuarta. *Garantía actualización salario mínimo interprofesional.*
>
> En caso de que el salario mínimo interprofesional (SMI) que se publica en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), sea superior al salario anual fijado para ese año en las tablas salariales (salario base + plus convenio), los niveles profesionales afectados serán actualizados al salario mínimo interprofesional, debiendo garantizarse entre los niveles profesionales una diferencia salarial de 80 euros.
>
> Tanto la subida del SMI, como la diferencia de 80 euros señaladas anteriormente, serán repartidas entre el salario base y el plus convenio en los niveles afectados, en el mismo porcentaje existente en las tablas salariales recogidas en el anexo I del convenio colectivo.
>
> A la firma del presente convenio colectivo, ha sido publicado Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, y por tanto actualizado en las tablas en el seno de la comisión negociadora.
>
> La comisión mixta paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición a lo largo de la vigencia del presente convenio, procederá a realizar la actualización de las tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes».

5. Que fruto de la publicación en el BOE del Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026, y por lo tanto, de la activación y aplicación de la disposición adicional cuarta, es necesario actualizar las tablas salariales recogidas en el anexo I del convenio colectivo, con efectos del 1 de enero del 2026 para las tablas salariales del 2026, y con efectos del 1 enero del 2027 para las tablas salariales del 2027.
6. Señalado lo anterior la comisión paritaria acuerda aplicar la disposición adicional cuarta del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

cve: BOE-A-2026-9024
Verificable en https://www.boe.es

A tales efectos, se procede a aprobar las nuevas tablas, que son las recogidas en el anexo I de la presente acta.

7. Las empresas tendrán la obligación de abonar las tablas salariales recogidas en el anexo I en la nómina siguiente a la del mes de publicación de la presente acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Las tablas salariales para el ejercicio 2026 iniciaran sus efectos económicos desde el 1 de enero del 2026, siendo obligación de las empresas abonar los atrasos que se hayan podido derivar de la aplicación de la disposición adicional cuarta del convenio colectivo como máximo, en la nómina siguiente a la del mes de publicación de la presente acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Las tablas salariales para el ejercicio 2027 iniciarán sus efectos económicos el 1 de enero del 2027.

8. El presente acuerdo de la comisión paritaria, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1 b) del Real Decreto 713/2010, de registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo, de 28 de mayo de 2010. Expresamente se designa por la comisión paritaria a don Sergio García Garrido para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente acta, junto con el anexo I que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por un representante de cada una de las organizaciones sindicales con presencia en la comisión paritaria, así como por un representante de las Asociaciones Empresariales.

Los miembros firmantes por la comisión paritaria:

Representación sindical:

Raúl de la Torre (CC. OO.-Servicios).
Pedro Aller (FeSMC-UGT).

Representación patronal:

Jordi Casals (AEC).
Juan Ramón Navarro (Animes).

cve: BOE-A-2026-9024
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Nuevas tablas 2026 y 2027 adaptadas al Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026

			Tablas 2026			Tablas 2027		
			Salario base	Plus convenio	Total 2026	Salario base	Plus convenio	Total 2027
Área 1.	A	1	19.997,34	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
	B	1	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
	B	2	16.650,25	2.008,68	18.658,93	17.149,76	2.068,94	19.218,70
	C	1	15.337,80	2.316,20	17.654,00	15.797,93	2.385,69	18.183,62
	C	2	15.025,77	2.548,23	17.574,00	15.476,54	2.624,68	18.101,22
	C	3	14.815,66	2.678,34	17.494,00	15.260,13	2.758,69	18.018,82
	D	1	14.850,66	2.563,34	17.414,00	15.296,18	2.640,24	17.936,42
	D	2	14.780,70	2.553,30	17.334,00	15.224,12	2.629,90	17.854,02
	D	3	14.598,61	2.655,39	17.254,00	15.036,57	2.735,05	17.771,62
	E	1	14.074,09	3.099,91	17.174,00	14.496,31	3.192,91	17.689,22
	E	2	13.981,19	3.112,81	17.094,00	14.400,63	3.206,19	17.606,82
Área 2.	A	1	20.175,48	2.738,07	22.913,55	20.780,74	2.820,21	23.600,95
	B	1	18.732,71	2.256,34	20.989,05	19.294,69	2.324,03	21.618,72
	B	2	16.841,04	2.199,45	19.040,49	17.346,27	2.265,43	19.611,70
	C	1	15.337,68	2.529,60	17.867,28	15.797,81	2.605,49	18.403,30
	C	2	14.867,47	2.706,53	17.574,00	15.313,49	2.787,73	18.101,22
	C	3	14.677,47	2.816,53	17.494,00	15.117,79	2.901,03	18.018,82
	D	1	14.728,77	2.685,23	17.414,00	15.170,63	2.765,79	17.936,42
	D	2	14.676,70	2.657,30	17.334,00	15.117,00	2.737,02	17.854,02
	D	3	14.515,79	2.738,21	17.254,00	14.951,26	2.820,36	17.771,62
	E	1	14.027,72	3.146,28	17.174,00	14.448,55	3.240,67	17.689,22
	E	2	13.969,22	3.124,78	17.094,00	14.388,30	3.218,52	17.606,82
Área 3.	A	1	28.430,27	2.474,10	30.904,37	29.283,18	2.548,32	31.831,50
	B	1	27.579,95	2.398,26	29.978,21	28.407,35	2.470,21	30.877,56
	B	2	26.753,59	2.326,40	29.079,99	27.556,20	2.396,19	29.952,39
	C	1	26.160,67	2.262,67	28.423,34	26.945,49	2.330,55	29.276,04
	C	2	24.461,42	2.115,20	26.576,62	25.195,26	2.178,66	27.373,92
	C	3	22.136,89	1.968,48	24.105,37	22.801,00	2.027,53	24.828,53
	D	1	18.758,93	1.677,08	20.436,01	19.321,70	1.727,39	21.049,09
	D	2	17.403,84	1.513,37	18.917,21	17.925,96	1.558,77	19.484,73
	D	3	17.065,05	1.477,29	18.542,34	17.577,00	1.521,61	19.098,61
	E	1	16.805,70	1.489,99	18.295,69	17.309,87	1.534,69	18.844,56
	E	2	16.413,08	1.405,92	17.819,00	16.905,47	1.448,10	18.353,57

cve: BOE-A-2026-9024
Verificable en https://www.boe.es

			Tablas 2026			Tablas 2027		
			Salario base	Plus convenio	Total 2026	Salario base	Plus convenio	Total 2027
Área 4.	A	1	28.486,27	2.534,97	31.021,24	29.340,86	2.611,02	31.951,88
	B	1	27.767,72	3.085,30	30.853,02	28.600,75	3.177,86	31.778,61
	B	2	26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
	C	1	26.073,88	2.897,09	28.970,97	26.856,10	2.984,00	29.840,10
	C	2	24.369,25	2.707,68	27.076,93	25.100,33	2.788,91	27.889,24
	C	3	21.968,39	2.440,94	24.409,33	22.627,44	2.514,17	25.141,61
	D	1	18.617,95	2.068,67	20.686,62	19.176,49	2.130,73	21.307,22
	D	2	17.531,50	1.947,95	19.479,45	18.057,45	2.006,39	20.063,84
	D	3	17.037,23	1.893,03	18.930,26	17.548,35	1.949,82	19.498,17
	E	1	16.595,14	1.812,24	18.407,38	17.092,99	1.866,61	18.959,60
	E	2	16.389,36	1.821,04	18.210,40	16.881,04	1.875,67	18.756,71
Área 5 (Ciberseguridad).	A	1	32.106,98	3.567,45	35.674,43	33.070,19	3.674,47	36.744,66
	B	1	31.932,88	3.548,10	35.480,98	32.890,87	3.654,54	36.545,41
	B	2	30.998,09	3.444,23	34.442,32	31.928,03	3.547,56	35.475,59
	C	1	29.984,96	3.331,66	33.316,62	30.884,51	3.431,61	34.316,12
	C	2	28.024,63	3.113,84	31.138,47	28.865,37	3.207,26	32.072,63
	C	3	25.263,65	2.807,07	28.070,72	26.021,56	2.891,28	28.912,84
	D	1	21.038,30	2.337,59	23.375,89	21.669,45	2.407,72	24.077,17
	D	2	19.810,60	2.201,18	22.011,78	20.404,92	2.267,22	22.672,14
	D	3	19.252,08	2.139,12	21.391,20	19.829,64	2.203,29	22.032,93
	E	1	18.223,32	2.024,82	20.248,14	18.770,02	2.085,56	20.855,58
	E	2	18.028,30	2.003,14	20.031,44	18.569,15	2.063,23	20.632,38
Área 6 (Estudios de Mercado).	A	1	19.997,34	2.559,93	22.557,27	20.597,26	2.636,73	23.233,99
	B	1	18.555,85	2.079,48	20.635,33	19.112,53	2.141,86	21.254,39
	B	2	16.650,25	2.008,68	18.658,93	17.149,76	2.068,94	19.218,70
	C	1	15.337,80	2.316,20	17.654,00	15.797,93	2.385,69	18.183,62
	C	2	15.025,77	2.548,23	17.574,00	15.476,54	2.624,68	18.101,22
	C	3	14.815,66	2.678,34	17.494,00	15.260,13	2.758,69	18.018,82
	D	1	14.850,66	2.563,34	17.414,00	15.296,18	2.640,24	17.936,42
	D	2	14.780,70	2.553,30	17.334,00	15.224,12	2.629,90	17.854,02
	D	3	14.598,61	2.655,39	17.254,00	15.036,57	2.735,05	17.771,62
	E	1	14.074,09	3.099,91	17.174,00	14.496,31	3.192,91	17.689,22
	E	2	13.979,47	3.114,53	17.094,00	14.398,85	3.207,97	17.606,82
Tit. grado superior.			26.954,84	2.994,99	29.949,83	27.763,49	3.084,84	30.848,33
Tit. grado medio.			19.219,86	2.135,53	21.355,39	19.796,46	2.199,60	21.996,06
Delineante.			15.384,60	1.709,40	17.094,00	15.846,14	1.760,68	17.606,82

cve: BOE-A-2026-9024
Verificable en https://www.boe.es