III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6406 *Resolución de 19 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código de convenio n.º 99100265012021), que fue suscrito en fecha 14 de diciembre de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales ANEPSA-ASESAS y ADEDSA-AESA en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT, CC.OO. del Hábitat y FTSP-USO en representación de los trabajadores, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 22 de febrero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de marzo de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Preámbulo

Pasados ya tres años desde la firma del I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones es el momento de hacer balance y analizar si se han cumplido los objetivos perseguidos por las partes negociadoras.

Sin duda podemos afirmar que uno de los logros más relevantes de ese proceso negociador fue el de dotar de una normativa común a todas las empresas con el fin, no solo de generar una necesaria seguridad jurídica, sino también de crear una identidad propia a una actividad que, a pesar de su larga tradición, en no pocas ocasiones se confundía dentro de actividades multiservicios que nada tienen que ver con su esencia.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Otro de los elementos a destacar, dentro de este proceso, ha sido la consolidación de la figura de la subrogación, de forma tal que, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad a la promulgación del convenio colectivo, ahora se concilian dos aspectos fundamentales, por una parte la estabilidad en el empleo, con sujeción a unas concretas reglas y, por otra, permitir la viabilidad de las empresas, evitando la asunción de consecuencias negativas derivadas de incumplimientos ajenos a ellas.

Pero todo esto, siendo importante, es solo un reflejo del pasado. De nada serviría el camino recorrido y los logros alcanzados si estos no son mantenidos y ampliados de manera ambiciosa.

Y precisamente este es el punto de partida de este nuevo proceso de negociación colectiva, que ha culminado con la firma del II convenio colectivo para este sector de actividad para el periodo 2024–2026.

En línea con esta ambición, varios son los objetivos centrales de este periodo.

El primero de ellos debe ser el lograr el pleno reconocimiento de este sector y su aportación de valor a los clientes, huyendo de un modelo de contratación centrado exclusivamente en el precio, en vez de poner el acento en criterios de calidad. Para ello es imprescindible terminar con las prácticas de competencia desleal que solo tratan de hacer negocio a partir de la precariedad, y cuyos efectos negativos alcanzan tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, y a cuyo control se van a dedicar todos los esfuerzos del Observatorio Sectorial, muy particularmente en lo que se refiere al seguimiento de los acuerdos alcanzados en materia de cumplimiento y promoción de este convenio colectivo.

Directamente unido con el anterior objetivo, y haciendo nuestro el espíritu del V AENC, se trata de aportar certeza dentro de un entorno económico y social complejo, garantizando con la revisión salarial acordada, no solo la estabilidad laboral, sino también la recuperación salarial durante los años 2024 a 2026. Adicionalmente, se han establecido incrementos salariales para colectivos con funciones muy específicas, como la del Auxiliar de Servicios Especializados, así como la creación de un nuevo plus aeroportuario, que retribuirá las circunstancias concretas relacionadas con la prestación de servicios en instalaciones aeroportuarias enmarcadas dentro de los concursos públicos licitados por AENA, con el alcance establecido en la Disposición Transitoria Primera.

A estos objetivos ha de unirse la clara apuesta por la conciliación laboral y familiar, que se ve reflejada en el descenso de la jornada de trabajo, continuando con la reducción paulatina iniciada en el año 2021.

No podemos olvidarnos tampoco, dentro del repaso de los nuevos objetivos, del relevante papel que este sector quiere otorgar a las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, plasmado en el Principio de Igualdad y No Discriminación del capitulo X del convenio Colectivo, en la lucha con cualquier tipo de acoso ya sea sexual o moral.

En cuarto lugar, en atención a ese entorno complejo al que antes nos referíamos, las partes han acordado una cláusula de garantía que relaciona el incremento salarial, pactado durante el periodo de vigencia, con las variaciones del IPC, todo ello con un límite del 2 %. Señalemos que, para determinados colectivos, en atención a su menor nivel salarial, la garantía de que su retribución salarial siempre estará por encima del SMI, manteniendo, como mínimo, el diferencial existente entre el SMI de 2023 y el salario base fijado en las tablas salariales del convenio colectivo para ese año.

Finalmente, fruto de este dialogo, se ha introducido un nuevo artículo para garantizar la asistencia jurídica de las personas trabajadoras que, como consecuencia del cumplimiento de sus funciones, se vean inmersas en procesos penales.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece el marco de las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 de este convenio y las personas trabajadoras de aquellas.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo Estatal serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades, independientemente de la forma jurídica que adopten, que se dediquen a la prestación para terceros de las siguientes actividades reguladas en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 5/2014, de 4 de abril:

a) Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.
b) Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la gestión auxiliar complementaria en edificios y locales.
c) El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.
d) Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

Igualmente, quedarán afectadas por este convenio, las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio regulado en el presente ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en la que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.
Queda excluido de este ámbito la realización de estas actividades de forma complementaria en los términos de la citada Ley de Seguridad Privada por parte del personal de empresas de seguridad privada, al cual le sería en tal caso de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, el convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por dos miembros de cada organización sindical

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo, quien distribuirá los mismos en función de su representatividad.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee, de forma clara y precisa, la cuestión objeto de interpretación.

3. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50 % de miembros por cada una de las representaciones.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los sindicatos y las asociaciones empresariales podrán presentar denuncia ante la Comisión Paritaria informando de incumplimientos realizados por empresas o sindicatos, acordando las acciones a tomar.

d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

e) La actualización, en el caso de resultar de aplicación el segundo párrafo de la disposición adicional sexta, de las tablas salariales correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026.

f) Cualquier otra que pueda estar encomendada por disposición legal o regulada en este convenio.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización y prestación del trabajo

Sección primera. Dirección, derechos y obligaciones

Artículo 8. *Dirección y control de la actividad laboral.*

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Es competencia de la Empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada persona trabajadora. La empresa facilitará al personal operativo el cuadrante de trabajo previsto, sea éste mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes debidamente firmados y sellados por la empresa, como máximo el día veinticinco del mes anterior a su vigencia. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a la representación de los trabajadores.

b) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que las personas trabajadoras puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

c) La adjudicación a cada persona trabajadora del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos, y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos tanto de la Empresa como de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, mediante el establecimiento de los cambios de puestos, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo a las condiciones pactadas en este convenio y con respeto a lo establecido en la legislación laboral.

f) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambios de funciones, o retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

Artículo 9. *Derechos de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, discapacidad, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 10. *Deberes de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la actividad para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificas condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

La persona trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Inspector que corresponda, de las faltas o defectos que

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que las personas trabajadoras sujetas a este convenio colectivo, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquellos relativos a los terceros para los que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, dicha circunstancia será puesta en conocimiento inmediato del Inspector o mando correspondiente quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes. En ningún caso la puesta en conocimiento de estas incidencias, con independencia de que la práctica sea ilegal o no, generará ningún tipo de consecuencia negativa para las personas trabajadoras que hubiesen trasladado esta información.

Sección Segunda. Clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este convenio colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Directores y Titulados.
Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios.
Grupo Profesional 3. Personal Administrativo.
Grupo Profesional 4. Personal Comercial.
Grupo Profesional 5. Personal Operativo.

Toda persona trabajadora estará obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a un grupo profesional de los establecidos en esta sección circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Los Grupos Profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores enunciadas, si el volumen y las necesidades de la empresa no lo requieren.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Para la determinación de este factor se considerará el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

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

e) Mando: En este factor se valorará el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.

f) Complejidad: En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

Con carácter general la persona trabajadora desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

A continuación, se incluyen los grupos profesionales que se establecen, y a título meramente enunciativo, las siguientes funciones y especialidades profesionales para cada uno de los Grupos.

Artículo 12. *Grupo Profesional 1. Directores y Titulados de estructura.*

A) Director General: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

B) Director: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un Área, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

C) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Artículo 13. *Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios de estructura.*

A) Jefe de Departamento / Servicios: es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Dependen de él las diversas secciones administrativas / Operativas, a las que imprime unidad.

B) Supervisor de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa / operativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) Coordinador de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar al personal que tenga a su cargo, así como coordinar los trabajos entre el personal que de él dependa.

D) Inspector: es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a las demás personas trabajadoras, dando cuenta inmediatamente al jefe inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre su personal.

Artículo 14. *Grupo Profesional 3. Personal Administrativo de estructura.*

A) Oficial de Primera Administrativo: es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

B) Oficial de Segunda Administrativo: es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

C) Auxiliar Administrativo: es la persona trabajadora que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Artículo 15. *Grupo Profesional 4. Personal Comercial de estructura.*

A) Jefe de Ventas: es la persona trabajadora, que provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargada y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa. Es la responsable geográfica de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

B) Jefe de Equipo Comercial: es la persona trabajadora que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, es la encargada de coordinar y supervisar un equipo de consultores comerciales y vendedores. Dentro de sus funciones están la promoción, venta y gestión de productos y servicios de la Empresa.

C) Ejecutivo Comercial: es la persona trabajadora que tiene conocimientos y experiencia suficiente para desarrollar la promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, así como la gestión post venta en clientes. Asimismo, realiza la gestión y/o negociaciones con colaboradores, que posibiliten la venta de manera indirecta.

D) Consultor Comercial: es la persona trabajadora con experiencia comercial, que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, necesitando para ello un alto conocimiento y cualificación de los productos y servicios a promover.

E) Vendedor / Promotor de ventas: es la persona trabajadora que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

Artículo 16. *Grupo Profesional 5. Personal Operativo.*

A) Auxiliar de Servicios: es la persona trabajadora que con los conocimientos necesarios para ello desempeña las funciones que a continuación se relacionan:

– Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

– Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.

– El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

– Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

La relación efectuada de actividades no se ha de entender cerrada o rígida, sino que se enumera a título enunciativo, no limitado y, por tanto, cabe incluir aquellas otras tareas de servicios auxiliares asimilables a las enunciadas anteriormente, y que se encuentren dentro del ámbito funcional del convenio.

B) Auxiliar de servicios especializado: Es la persona trabajadora que, realizando, con carácter principal, las funciones descritas en el punto anterior, requiere de una habilitación o certificado oficial regulado por una norma para la efectiva prestación del servicio, directamente relacionado con las actividades reguladas en el ámbito funcional del presente convenio y, por tanto, sin que dicho requisito pueda implicar, en ningún caso, la prestación de servicios en actividades ajenas a las reguladas en citado ámbito funcional.

No estarán incluidas dentro de este nivel funcional aquellas personas trabajadoras que para su efectiva prestación del servicio se les requiera únicamente de una tarjeta de identificación o acreditación específica por razones de seguridad u otros motivos (por ejemplo, los auxiliares de servicios que realizan sus funciones en instalaciones aeroportuarias o infraestructuras críticas).

Sección tercera. Sobre el contrato y el lugar de trabajo

Artículo 17. *Clasificación según la duración del contrato.*

1. Los contratos de trabajo serán de carácter indefinido o fijo-discontinuo, salvo las modalidades contractuales temporales establecidas en la legislación común, a las que se aplicarán las disposiciones específicas contenidas en los apartados 2 y 3 del presente artículo.

2. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. A efectos de lo previsto legalmente, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, producidas por, entre otras, (i) encargos efectuados a las empresas por sus clientes, que no estuvieran previstos en el momento de la formalización del correspondiente contrato mercantil o administrativo, tengan una duración inferior a 12 meses y no sean de carácter periódico, (ii) encargos extraordinarios de carácter no periódico, tales como los realizados para ferias, concursos, exposiciones, eventos o situaciones y servicios de análoga naturaleza. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto podrá tener una duración máxima de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes siempre y cuando el encargo que constituye la causa del mismo siga ejecutándose, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Igualmente, se entiende que genera un desajuste temporal en los servicios entre el empleo estable adscrito a los mismos y el que se requiere para su atención, el disfrute de las vacaciones anuales por parte de las personas trabajadoras, constituyendo por tanto una oscilación en la actividad que puede justificar la contratación bajo la modalidad indicada. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción vinculado a este supuesto tendrá una duración equivalente a la suma de la duración de los

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

períodos de vacaciones de las personas trabajadoras a las que sustituya, con un máximo de 12 meses.

3. Contrato de sustitución. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (ausencia por incapacidad temporal, cumplimiento de sanciones, etc.) siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse y/o finalizarse antes y/o después de que se produzca la ausencia/reincorporación de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante el plazo establecido legalmente.

4. Contrato fijo discontinuo.

I. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrán realizarse llamamientos de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual, para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo y para necesidades circunstanciales de la producción. El contrato fijo-discontinuo podrá también concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Únicamente podrán celebrarse contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en los siguientes supuestos:

1. Acontecimientos deportivos o culturales que tienen lugar en una misma instalación de forma recurrente pero intermitente en el tiempo, cuya duración sea inferior a un año y superior a siete meses como, por ejemplo, contratación de servicios destinados a la realización de las actividades reguladas en las letras a), b) y c) del artículo 3 del presente convenio por clubes deportivos los días de partido para las distintas competiciones de una temporada, o por los organizadores de conciertos en un auditorio musical.

2. Medios de transporte y sus infraestructuras en el ámbito aeroportuario y marítimo-portuario, cuya duración mínima sea superior a 4 meses.

3. Aquellos otros supuestos que, en función de la evolución de la prestación de los servicios del ámbito funcional de este convenio, respondan a unas causas análogas a las que justifican la utilización de la figura del contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial en los números 1 y 2 de este párrafo. Corresponderá, en todo caso, a la Comisión Paritaria la interpretación sobre la concurrencia de dichos supuestos, debiendo el pronunciamiento sobre los mismos incorporarse al texto del convenio siguiente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.5 del convenio colectivo. La participación en la reunión de la Comisión Paritaria estará abierta, en este supuesto específico, a todas las organizaciones legitimadas para tomar parte en la negociación del convenio colectivo. En estos supuestos los periodos de inactividad estarán íntimamente ligados a los sectores de referencia, reactivándose automáticamente los llamamientos tras la reanudación de cada actividad.

II. A los contratos fijos discontinuos les resultan de aplicación las siguientes previsiones específicas:

a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios y la forma de comunicación del llamamiento. La jornada y la distribución horaria deberá fijarse en el contrato, si bien dicha distribución horaria podría concretarse en el momento del llamamiento con la entrega a la persona trabajadora y a

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

la representación unitaria o sindical de la plantilla, de los turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

b) Las partes acuerdan que el llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará conforme a las reglas previstas en este artículo. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad específica para la que ha sido contratado lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento para todas las personas trabajadoras sujetas a contratos fijos discontinuos se efectuará teniendo en cuenta el nivel funcional, por orden de mayor antigüedad en la empresa. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumpliesen los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se les efectúa el llamamiento.

Sin perjuicio de ello, podrán alcanzarse acuerdos en cada empresa o delegación provincial de la misma que establezcan otro orden de llamamiento, en cuyo caso habrá de informarse a la persona trabajadora de la existencia de los mismos y de su contenido con ocasión de su contratación. En los supuestos en los que la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los citados periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos vigentes en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de cinco días, por burofax, correo certificado con acuse de recibo, o por cualquier otro medio que acredite que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. Éste deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo y se enviará al domicilio u otro medio de comunicación que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa, siendo aquélla la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación. La persona trabajadora no tendrá obligación de atender el llamamiento, en el supuesto de que por parte de la empresa no hubiera sido posible respetar el plazo de cinco días por razón objetiva derivada de la necesidad de cubrir un servicio con menor antelación. En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento de la persona trabajadora, ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa.

5. Contrato formativo. El contrato formativo se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución en los contratos formativos cuyo objeto sea la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En el caso de los contratos formativos cuyo objeto sea el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio, la retribución será la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ninguna de las dos modalidades la retribución resultante podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el Grupo Profesional:

– Personal Grupo Profesional 1: Seis meses.
– Personal Grupo Profesional 2: Dos meses.
– Personal Grupo Profesional 3: Dos meses.
– Personal Grupo Profesional 4: Dos meses.
– Personal Grupo Profesional 5: Dos meses.

No obstante, no existirá período de prueba si la persona trabajadora fuera contratada de nuevo por la misma Empresa, salvo que lo sea para funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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 a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante este período tanto la empresa como las personas trabajadoras, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

En cualquier caso, la persona trabajadora, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional para la que fue contratado.

Artículo 19. *Subrogación de servicios.*

Cláusula 1. Requisitos:

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas en cualquiera de las empresas descritas en el artículo 3 del presente convenio que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, en cualquier contrata cuyo objeto sea la prestación de cualquiera de las actividades reguladas en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, que se llevará a cabo, única y exclusivamente, cuando se cumplan con los requisitos y condiciones que se detallan en los apartados siguientes:

1. Requisitos de la empresa cesante:

Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de diez días hábiles antes de que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la siguiente documentación obligatoria. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los diez días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como un mínimo de cuarenta y ocho horas antes del inicio del servicio:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de las obligaciones tributarias, así como declaración jurada por apoderado de la empresa cesante en este sentido.

b) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo, así como declaración jurada por apoderado de la empresa cesante en este sentido.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

c) Declaración jurada suscrita por el apoderado de la empresa cesante, en la que se hagan constar, por separado, los siguientes datos, adjuntando la documentación acreditativa:

i. Aplicación integra del presente convenio colectivo al personal afectado por la subrogación.
ii. Inexistencia o relación de deudas liquidas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales o, indemnizaciones.
iii. Inexistencia o relación de aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social o Hacienda.

Las declaraciones juradas indicadas en los puntos a), b) y c) se realizarán conforme al modelo adjunto como anexo I.

d) Aval bancario o seguro de caución, a favor de la empresa entrante, por importe equivalente a seis meses de salario y cuota empresarial de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación. El citado aval o seguro se mantendrá vigente durante 48 meses desde el cese en la prestación de servicios por parte de la empresa saliente.

No obstante, únicamente en el supuesto de establecerse esta garantía de forma separada (salarios por un lado y cuota empresarial por otro) la duración relativa al citado aval o seguro en materia de salarios podrá reducirse hasta los 14 meses desde el cese en la prestación de servicios, siempre que llegada dicha fecha no exista ninguna reclamación judicial o extrajudicial en relación con los importes avalados o asegurados.

e) Listado de los procedimientos judiciales y/o administrativos, tanto individuales como colectivos, que puedan tener impacto en los costes laborales del servicio conforme al modelo adjunto como anexo II.

2. Requisitos de las personas trabajadoras:

a) La nueva adjudicataria está obligada a integrar en su plantilla, subrogándose en sus contratos de trabajo, a las personas trabajadoras de la empresa cesante en el servicio, cualquiera que sea la modalidad de contratación y/o nivel funcional de las personas trabajadoras del Grupo Profesional 5 –Personal Operativo–, siempre que se acredite el requisito de encontrarse adscritos al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca incluyéndose en el período de permanencia exigido las ausencias de la persona trabajadora del servicio subrogado establecidas en los artículos 29, 31, 33 y apartados a), c) y d) del 34 de este convenio colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el apartado b) del artículo 34 –excedencia voluntaria–, salvo las personas trabajadoras que hayan sido contratadas por obra o servicio determinado, de acuerdo con las especificaciones y normas que se pactan en los artículos siguientes.

b) Asimismo, procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

c) Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este título, los requisitos establecidos en este artículo serán constitutivos de la existencia de la figura de la subrogación y, en consecuencia, de obligado cumplimiento para que pueda instarse la subrogación de las personas trabajadoras adscritas al servicio. De no cumplirse de forma completa los requisitos incluidos en el apartado 1 (empresa cesante), no operará la subrogación y las personas trabajadoras continuarán manteniendo su vínculo laboral en la empresa saliente.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Una vez cumplidos los requisitos del apartado 1, para las personas trabajadoras en las que no se cumplan los regulados en al apartado 2 no operará la subrogación, manteniendo su vínculo laboral en la empresa saliente.

Cláusula 2. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación:

1. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

a) Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores, la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias, o de forma inmediata si no pudiera cumplirse ese plazo por razones ajenas a la empresa.

b) Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de diez días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como un mínimo de cuarenta y ocho horas antes del inicio del servicio.

i. Relación de personas trabajadoras afectadas por la subrogación, en el que se indique: nombre, apellidos, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, domicilio, teléfono, correo electrónico, número de afiliación a la Seguridad Social, fecha de antigüedad, jornada y modalidad de contratación.

ii. Certificación individual, por cada persona trabajadora, en la que deberán constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar su Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.

iii. Copia de las nóminas de los doce últimos meses.

iv. Copias de los RLC y RNT, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera.

v. Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten a la persona trabajadora o a las personas trabajadoras afectadas como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.

vi. Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

vii. Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.

viii. Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre la persona trabajadora (reducción de jornada, guarda legal, baja nacimiento y cuidado del menor, excedencias, etc.).

ix. Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

c) Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

i. Cualquier cantidad derivada de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.

A tal efecto, en el supuesto de que la empresa entrante resultase obligada, por sentencia, resolución o cualquier otro acto jurídico o administrativo firme, de responder frente a personas trabajadoras, terceros o a cualquier Entidad o Administración Pública, al abono de cualquier cantidad devengada con carácter previo a la subrogación del

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

personal de la empresa cesante, incluyendo aquellas indemnizaciones que pudieran derivarse en el supuesto de que, por sentencia judicial, no se apliquen las reglas de subrogación establecidas en el convenio colectivo, la empresa entrante podrá ejecutar, por la cantidad a la que hubiera sido obligada a responder, el aval o seguro referido en el apartado 1.d) de la cláusula 1.

ii. La liquidación por todos los conceptos devengados a la fecha de la subrogación, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas.

iii. Asimismo, en el plazo máximo de un mes desde que se produzca la subrogación, deberá facilitar a la nueva empresa adjudicataria copia de los finiquitos firmados por las personas trabajadoras afectadas.

d) Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

e) Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación de la persona trabajadora a subrogar, la nueva empresa entrante tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de las personas trabajadoras subrogadas como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichas personas trabajadoras en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por la persona trabajadora por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 47 del convenio. Asimismo, la empresa entrante podrá ejecutar el aval o seguro referido en el apartado 1.d) del clausula 1 por un importe igual a la retribución y cuotas a la seguridad social abonadas a la persona trabajadora revertida durante el periodo incorrecto de subrogación, esto es, desde ésta hasta su efectiva reversión.

2. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

a) Deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que la persona trabajadora pueda demostrar. No obstante, se implantará, en cualquier caso, la estructura salarial de la empresa entrante.

b) En caso de subrogación, las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación que realice la empresa cesante el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicio para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

c) No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o las personas trabajadoras, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa, siempre que se cumplan los requisitos contemplados en la cláusula 1.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma tendrá derecho a mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si este fuera de aplicación a la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Artículo 20. *Subrogación de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en el artículo precedente y pudieran ser incluidos en la relación de personas trabajadoras a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación habiendo mantenido dicha naturaleza la relación laboral.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a las personas trabajadoras del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

Artículo 21. *Cese.*

El cese de las personas trabajadoras tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

– Personal Grupo Profesional 1: Tres meses.
– Personal Grupo Profesional 2: Un mes.
– Personal Grupo Profesional 3: Un mes.
– Personal Grupo Profesional 4: Un mes.
– Personal Grupo Profesional 5: Quince días.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

La falta de preaviso de quince días, por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato que superen el año de servicio, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente a las retribuciones que se generarían en esos 15 días o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Con independencia del cumplimiento del artículo 49.2 del ET, en relación con la entrega de la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, el abono de éstas se pondrá a disposición de las personas trabajadoras dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja.

En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

Artículo 22. *Extinción del contrato por cumplimiento de la edad legal de jubilación ordinaria.*

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo el hecho de que la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación ordinaria en cada momento, siempre que por parte de la empresa se contrate a una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A requerimiento de la empresa, efectuado con una antelación mínima de dos meses, la persona afectada estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 23. *Lugar de trabajo.*

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde la persona trabajadora desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando la persona trabajadora obligada a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y salida de las personas trabajadoras. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos antes expresados.

La empresa racionalizará los cambios de personal de manera que en la medida de lo posible dicho personal siga prestando su servicio dentro de la misma localidad en que se hallará y en todo caso, lo más próximo a su domicilio.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguna da las personas trabajadoras de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 24. *Desplazamientos.*

Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 23 del presente convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular de la persona trabajadora, se abonará a razón de 0,26 euros por kilómetro.

Artículo 25. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición de la persona trabajadora y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para la persona trabajadora fija, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.
3. Las previstas en el artículo 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición de la persona trabajadora y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados derivados de las causas previstas en el punto 3 anterior en caso de oposición por parte de la persona trabajadora ésta acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario real.

Artículo 26. *Importe de las Dietas.*

Todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidad distinta a aquella en que radique el centro de trabajo para el que ha sido contratado y de la que constituya su residencia habitual, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades destinadas a compensar los gastos normales de manutención y estancia.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Importe de las dietas

	2024 – Euros	2025 – Euros	2026 – Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	8,84	9,11	9,38
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	14,56	15,00	15,45
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad	20,80	21,42	22,07
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	28,08	28,92	29,79
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día.	26,00	26,78	27,58

No obstante lo anterior, aun existiendo desplazamiento a otra localidad, no se adquiere derecho a dieta cuando esa localidad y la que constituye su centro de trabajo o residencia habitual no están situados a distancia que exceda de 30 kilómetros.

Adicionalmente, en relación con los importes regulados anteriormente, se respetarán los superiores regulados con anterioridad en las empresas en relación con las personas trabajadoras que vengan prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Sección cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

1. A partir de la fecha de firma del convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2024, la jornada será de 1.804 horas/año en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuales, quedando fijada en 1.793 horas/año en cómputo anual, a razón de 163 horas mensuales, desde el 1 de enero de 2025, y desde el 1 de enero de 2026 la jornada será de 1.782 horas/año en cómputo anual, a razón de 162 horas mensuales.

En el supuesto de que se aprobase una modificación normativa que estableciese de forma inmediata una jornada máxima inferior a las establecidas en el párrafo anterior, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo para establecer dicha nueva jornada máxima anual, y la correspondiente mensual, en el plazo máximo de un mes. No obstante lo anterior, si dicha modificación normativa estableciese un período de adaptación transitorio, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo en función de los parámetros que en la misma se establezcan.

No obstante, es posible negociar su distribución en otros cómputos, entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, pudiendo ser la jornada continuada o partida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio.

Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los periodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendida entre 140 y 180 horas máximo, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos y, respetando en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y en su caso, al artículo 19 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el descanso entre jornadas y los límites a la acumulación del descanso semanal.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo–, salvo en los siguientes supuestos:

a) Cuando las personas trabajadoras se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
b) Cuando las personas trabajadoras hayan sido contratadas expresamente para prestar servicios en dichos días.
c) Cuando la persona trabajadora esté adscrita a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

La persona trabajadora librará, al menos, uno de los siguientes periodos, siempre que las necesidades organizativas lo permitan:

– El turno nocturno del 24 de diciembre y el 25 de diciembre.
– El turno nocturno del 31 de diciembre y el 1 enero.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este convenio, la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el artículo 8 de este convenio colectivo, no siendo necesario otro requisito que el de preavisar a la persona trabajadora afectada con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En todo caso a partir de la firma de este convenio se acuerda que la programación de los servicios se realizará en régimen de trabajo a turnos rotativos de acuerdo a la composición de turnos y horarios que se establezcan por la Empresa para cada uno de los servicios, adaptando la prestación laboral de las personas trabajadoras a tales programaciones en función del servicio al que estén destinados.

Las personas trabajadoras sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atendrá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con la persona trabajadora.

Si una persona trabajadora no completara su jornada mensual, tendrá que recuperarla en los dos meses siguientes a generarse tal déficit, salvo acuerdo en contrario con la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural, se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada, con un máximo de dos mensualidades en el caso de la existencia de defecto. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante, con el límite antes referido.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

2. Cómputo de jornada en situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal.

Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo:

a. Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas.

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, la jornada programada en dicho día. Asimismo, cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.

b. Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y licencias previstas en la letra a) del artículo 30.

En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el artículo 27 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por sí solo, exceso de jornada.
Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024.

$$\frac{1.804}{334} = 5{,}4$$

c. Cómputo de jornada en situación de vacaciones.

En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el artículo 27 de este convenio.
Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024.

$$\frac{164}{31} = 5{,}29$$

Artículo 28. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este convenio colectivo:

1. En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada persona trabajadora.
2. En el resto de los servicios, cuando excedan de 164 horas en 2024, 163 horas en 2025 y 162 horas en 2026.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de la persona trabajadora, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo no pudiendo exceder dicho tiempo de 2 horas. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o con descanso sustitutorio, dentro de los cuatro meses siguientes, según lo pactado con la persona trabajadora.
Para la determinación del valor hora extraordinaria, según el nivel funcional de la persona trabajadora, se tomará el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario más el complemento personal, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1) Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la misma. Este periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). A falta de mutuo acuerdo entre las partes se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de una persona trabajadora sobre otra, salvo pacto en contrario.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.

Si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborales a contar desde la fecha de solicitud.

2) La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del importe de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal, y el promedio de los complementos regulados en los apartados d), e), f), g) y h) del artículo 47 del convenio, que a continuación se detallan, obtenido por la persona trabajadora en los doce meses anteriores a que inicie el período de vacaciones; resultado que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Los complementos regulados en el artículo 47 a incorporar en la retribución de vacaciones, tal y como se especifica en el párrafo anterior son los siguientes:

– Plus de responsable.
– Plus aeroportuario.
– Plus de nocturnidad.
– Plus fin de Semana y Festivos.
– Plus de Idiomas.

3) En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Asimismo, cuando una persona trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por nacimiento, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquel motivo.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

4) Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del importe de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal regulado.

5) Cuando una persona trabajadora disfrute del permiso por matrimonio contemplado en el apartado a) del artículo 31 del presente convenio colectivo, podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

CAPÍTULO III

Sobre los derechos sindicales

Artículo 30. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados de Personal y delegados sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

El Delegado Sindical así reconocido de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Los representantes de los trabajadores, dadas las dificultades para la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo en el caso de que se trate de una circunstancia imprevista y urgente, que habrán de notificar con la mayor antelación posible. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las Elecciones Sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales de la persona trabajadora en la empresa.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 31. *Licencias y Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indica en días consecutivos:

a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, o registro de pareja de hecho, quince días naturales, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Si el día de la ceremonia es laborable este computará dentro de los quince días. Por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla.

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

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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, siendo el día de inicio del permiso laborable. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso podrá iniciarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

d) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día natural de licencia, ampliable un día más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms. (ida y vuelta) –dos días en total–, y ampliable dos días más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms. (ida y vuelta) –tres días en total–.

g) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a un día natural ampliable según cuadro de ampliación, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

h) Un día natural de permiso por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

i) Por cita de médico especialista del Servicio Nacional de Salud u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas coincidentes con su jornada laboral de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por la misma persona trabajadora más de seis veces dentro del año natural. Se entenderá por médico especialista aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atención primaria, o

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud público al que pertenezcan.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.

k) Igualmente son de aplicación los permisos contemplados en los nuevos apartados 48, bis) y 37.9 del Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos por dicha normativa y las que pudieran dictarse en desarrollo de la misma.

Los permisos relacionados en el presente artículo se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto.

Artículo 32. *Día libre recuperable a disposición de la persona trabajadora.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 día libre recuperable al año, estando sujeto a las siguientes condiciones:

a) No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

b) No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5 % de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios la persona trabajadora.

c) Deberá solicitarse con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 33. *Permisos no retribuidos.*

Con carácter general, las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios la persona trabajadora. Asimismo, no podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa o justificación de necesidad perentoria. En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia sin retribución de un periodo máximo de 30 días siempre que justifique adecuadamente el hecho causante.

Artículo 34. *Excedencias.*

A) Forzosa. Se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dando derecho a la conservación del puesto.

Se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria. La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora que la solicite. La solicitud habrá de

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 1, 2 y 4 que realizasen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio, durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada a contestar por escrito a la persona trabajadora que solicite su reincorporación.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en su nivel funcional y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

D) Cargos sindicales o políticos.–A las personas trabajadoras que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, la persona trabajadora volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO V

Seguridad e Higiene en el trabajo

Artículo 35. *Seguridad y Salud.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen.

A tal efecto se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

A) Vigilancia de la salud: Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Los reconocimientos médicos tendrán siempre el carácter de voluntarios y podrán llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, aplicándose los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Las revisiones médicas serán específicas en función de los riesgos inherentes a las labores que cada persona trabajadora realice en su puesto de trabajo teniendo en cuenta para ello lo estipulado al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Evaluación de riesgos: Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

A tal efecto, las empresas realizarán una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización,

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de las personas trabajadoras sobre los aspectos señalados.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, le empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de la empresa las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

C) Protección de la maternidad:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y 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.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 especifico. 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, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

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.

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 e) 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.

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

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.

D) Personas trabajadoras especialmente sensibles:

Se garantizará la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Las personas trabajadoras no serán empleadas 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 ellas mismas, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

A tales efectos, se deberán tener en cuenta las restricciones a la exposición de riesgos y/o realización de tareas que pudieran constar en los certificados afectos a los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, debiéndose adaptar el puesto de trabajo a las restricciones y/o observaciones médicas indicadas, siempre que dicho puesto lo permita en virtud de las funciones realizadas.

E) Formación e información:

Las empresas garantizarán que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, siendo consideradas tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. El diseño de dicha formación se llevará a cabo con el siguiente contenido:

– Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
– Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.
– Primeros auxilios.
– Principios de actuación en caso de emergencias.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

F) Coordinación de actividades preventivas:

En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos establecidos por el Real Decreto 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por las personas trabajadoras. Dicha información, cuando sea por escrito, se entregará a cada persona trabajadora.

Los delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus personas trabajadoras la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos. A partir del segundo año, la empresa facilitará, cada dos años, al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: dos prendas de verano, dos prendas de invierno, un cinturón, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano. Igualmente se facilitará, cada año, un par de zapatos. Asimismo, se facilitarán de manera individual, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas que esté utilizando en los últimos dos años, así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado.

Artículo 36 bis. *Asistencia Jurídica.*

Las Empresas afectadas por el presente convenio, asumirán la asistencia legal de aquellas personas trabajadoras que, en calidad de acusados o denunciantes, se vean incursos en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad la persona trabajadora cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse.

Artículo 37. *Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral.*

1. No estando autorizado el uso de los medios digitales facilitados a las personas trabajadoras, la empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los mismos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

2. La empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras en virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

3. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

4. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

5. La empresa podrá tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras en virtud del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, la empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

CAPÍTULO VI

Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Artículo 38. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales de la persona trabajadora, su cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1) Más de cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2) Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3) No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4) Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5) La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para la persona trabajadora de forma escrita así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

6) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7) La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional.

8) No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

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

10) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otra persona trabajadora, cuando el caso no constituya falta grave.

11) Uso de teléfonos móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo.

Artículo 40. *Faltas graves.*

1) Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2) Cuatro faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3) La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de seis meses, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4) La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.

6) No entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7) El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8) El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9) Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10) Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11) La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

1) La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

2) Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o diez en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

3) Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de seis meses, aun cuando hayan sido sancionadas independientemente.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

4) La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8) La embriaguez probada dentro de la jornada laboral.

9) La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

10) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

11) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

12) La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

13) Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

14) La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

15) El abuso de autoridad.

16) La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

17) Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

18) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

19) La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

20) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

21) Cuando las faltas prevenidas en el Apartado 11 del artículo anterior se produzcan en dos ocasiones en el periodo de seis meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia la persona trabajadora con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerara como falta muy grave.

22) Realizar cualquier tipo de negociación comercial o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Así mismo se considerará muy grave la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o actividad de la Empresa.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 42. *Sanciones.*

A) Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves:

1) Por falta leve:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.

2) Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3) Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
c) Despido.

B) Procedimiento de imposición de sanciones.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical de la representación a la que la persona trabajadora pertenezca.

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos:

– Faltas leves: Prescribirán a los diez días.
– Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.
– Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

La facultad de la empresa para imponer sanciones deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado, o en su lugar, dos testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de sanción conteniéndose el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

CAPÍTULO VII

Obligación de no concurrencia y permanencia

Artículo 44. *Obligación de permanencia.*

En el caso de que la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, y reciba los salarios correspondientes a dicha especialización, se pacta un período de permanencia de dos años. En caso de que la

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

persona trabajadora abandone la empresa de forma voluntaria antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios por el importe de un año de salario, que se descontará directamente de la liquidación de haberes.

CAPÍTULO VIII

Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo

Artículo 45. *De los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará, en su caso y cuando así expresamente se determine, al personal comercial, los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

La empresa quedará obligada respecto de las personas trabajadoras que conducen vehículos propiedad de la misma en los siguientes términos:

a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.

b) A sustituirlo, en el menor plazo posible, por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva.

c) Cuando el trabajo de conducción sea simultaneado con el de comunicación, la empresa facilitará un mecanismo de «manos libres» para la correcta realización del servicio.

La persona trabajadora queda obligada a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.

b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.

c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV., quedando el conductor obligado a poner en conocimiento de la empresa, de manera inmediata y por escrito, cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.

d) Los accidentes de circulación provocados por la circulación del tráfico quedarán amparados por la póliza de seguro suscrita por la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad penal de la persona trabajadora en los casos establecidos por la Ley, quedando expresamente prohibido que la empresa firme con la persona trabajadora cualquier cláusula excluyente de la responsabilidad de la empresa.

CAPÍTULO IX

Sobre las retribuciones. Prestaciones sociales

Artículo 46. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio podrá descontar en la nómina mensual de las personas trabajadoras y a petición de éstas el importe de la cuota sindical correspondiente.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el Sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que lo solicite.

Artículo 47. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 27 del presente convenio colectivo.

a) Salario base: Es la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

b) Complemento personal: Las cantidades de carácter personal que excedan de dicho Salario Base, si las hubiere, serán encuadradas dentro de un concepto denominado «Complemento personal» de modo que este concepto recoja los distintos complementos de dicha naturaleza que perciban todas las personas trabajadoras. A título meramente enunciativo, se incluirán en este concepto: Antigüedad, Mejora Voluntaria, Complemento Personal, etc.

En virtud de lo anterior, con efectos desde la entrada en vigor del I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones, quedó suprimido cualquier complemento personal de antigüedad que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, el cual pasó a consolidarse bajo la denominación del concepto anterior regulado: Complemento Personal.

c) Complemento de puesto de trabajo: Las cantidades que excedan de los conceptos regulados en los apartados a) y b) anteriores, si las hubiere, y que tengan como finalidad retribuir circunstancias concretas relacionadas con el trabajo realizado, distintas de aquellas retribuidas conforme a los apartados siguientes, serán encuadradas dentro de un concepto denominado «Complemento de puesto de trabajo» seguido del nombre del lugar de trabajo donde presta el servicio o de la circunstancia que lo identifique.

d) Plus de responsable: La persona trabajadora perteneciente al Grupo Profesional 5 que, además de realizar las tareas propias de su función, se le asigne una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior percibirá un plus mensual por tal concepto de 70,20 euros en el año 2024, 72,31 euros en el año 2025, 74,48 euros en el año 2026, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

e) Plus aeroportuario: Los auxiliares de servicios que realicen sus funciones en instalaciones aeroportuarias en el marco de contratos adjudicados mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán un plus mensual por tal concepto de 0,77 euros por hora efectiva.

En todo caso, el derecho y devengo de este plus será de aplicación conforme a los términos establecidos y regulados en la Disposición Transitoria Primera.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, dado que este plus retribuye de forma específica las circunstancias concretas relacionadas con el trabajo realizado en las instalaciones aeroportuarias, el mismo compensará y absorberá cualquier cantidad que por dichas circunstancias se esté abonando con anterioridad bajo el concepto regulado en el anterior apartado c).

f) Plus de nocturnidad: Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 0,73 euros para el año 2024, 0,75 euros para el año 2025 y 0,77 euros para el año 2026.

g) Plus fin de Semana y Festivos: Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,21 euros para el año 2024, 0,21 euros para el año 2025 y 0,22 euros para el año 2026. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00 h. del sábado a las 24.00 h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados. No será abonable para aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para trabajar esos días. (Ejemplo: contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

En relación con los días festivos, se tendrán en consideración los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año correspondiente al centro de trabajo contratado, independientemente del lugar de trabajo al que esté adscrito.

h) Plus de Idiomas: A las personas trabajadoras que se les exija como requisito imprescindible el conocimiento y manejo fluido de idiomas extranjeros para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo y lo acrediten, se les abonará mientras permanezca en dicho puesto, el importe de 52 euros mensuales para el año 2024, 53,56 euros para el año 2025 y 55.17 euros para el año 2026, por cada idioma requerido para la correcta realización del servicio, no abonable en las pagas extraordinarias.

i) Plus de Navidad y Año Nuevo: Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 52 euros para el año 2024, 53,56 euros para el año 2025 y 55,17 euros para el año 2026 o en su defecto, la opción de la persona trabajadora, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Se entenderá como trabajo realizado en Navidad o Año Nuevo cuando el turno a realizar durante dicho periodo se inicie y finalice con anterioridad y posterioridad a las 0,00 horas del 25 de diciembre o 1 de enero.

j) De vencimiento superior al mes:

1) Paga de julio. Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad:

– Salario Base.
– Complemento personal.

2) Paga de diciembre o Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad:

– Salario Base.
– Complemento personal.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo devengado en su período de generación. Asimismo, el personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo de la persona trabajadora y la empresa. Asimismo, los importes mencionados se calcularán de acuerdo con lo devengado en el periodo de generación.

k) Anticipos: La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado. El importe solicitado no podrá exceder del 90 por 100 del ya devengado del total de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y el 90 % de la parte ya devengada de las pagas extraordinarias.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes en las empresas para los diversos conceptos salariales que se vengan abonando a sus personas trabajadoras deberán ajustarse a lo aquí pactado. Asimismo, con independencia de las nomenclaturas establecidas en los apartados b) y c), al tratarse de conceptos no obligatorios, su implantación y regulación específica queda al margen de este convenio colectivo.

Asimismo, en relación con los importes regulados en los apartados f), g), h) e i), al ser complementos de puesto vinculados a las especialidades de la jornada realizada, se respetarán los superiores regulados con anterioridad en las empresas, en relación con las personas trabajadoras que vengan prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.

Artículo 48. *Cuantía de las retribuciones.*

De acuerdo con la vigencia de este convenio, las partes han pactado un incremento retributivo equivalente a un 4 % en 2024, un 3 % en 2025 y un 3 % en 2026 en todos los conceptos sobre las tablas vigentes del año anterior.

Artículo 49. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras por un capital de 24.750 euros por muerte y 30.000 euros por Incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del presente convenio colectivo.

La Empresa abonará a las personas trabajadoras con familiares a cargo, según el grado de discapacidad que a continuación se indican, las siguientes cantidades como complemento a la prestación reconocida por la Seguridad Social, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable:

Hijos Menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33 %.	130 euros mensuales.
Hijos Mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65 %, que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	160 euros mensuales.
Cónyuge o pareja de hecho, con una discapacidad igual o superior al 65 % que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	

Para el percibo de dichas cantidades la persona trabajadora deberá aportar anualmente el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo Administrativo correspondiente, así como el certificado de convivencia (cónyuge o pareja de hecho) emitido por el ayuntamiento de la localidad de residencia, y la vida laboral.

Asimismo, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán estas ayudas en proporción a la jornada pactada.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 50. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal en caso de accidente laboral.*

Las Empresas complementarán hasta el 90 % de la tabla de retribuciones del anexo salarial, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

Artículo 51. *Registro de la jornada de trabajo.*

a) Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo será de aplicación a las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 del presente convenio colectivo y a sus trabajadores. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores las empresas garantizarán, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, el registro diario de jornada de lodo el personal vinculado a las mismas mediante una relación laboral.

b) Garantía y neutralidad del sistema de Registro diario de jornada.

La implantación de un sistema de registro diario de jornada no supone alteración ni en la jornada ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral anual.

El registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

c) Prevalencia de este Acuerdo sobre registro diario de jornada.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo sectorial, dispongan de un sistema de registro diario de jornada implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo en su caso, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y al cumplimiento del modelo de registro, organización y documentación que se establece en el presente pacto de convenio colectivo.

No obstante, en el ámbito de cada empresa, se podrán suscribir acuerdos colectivos con la mayoría de la representación sindical que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

d) Modelos de Registro diario de jornada en el sector.

Teniendo en cuenta las particularidades propias de las empresas del Sector, los sistemas a implantar por las mismas distinguirán entre el personal operativo y el personal de estructura.

Todas las aplicaciones y sistemas de registro de jornada deberán resultar accesibles para las personas usuarias.

Personal Operativo:

El sistema a implantar para el personal Operativo, se basa en la actual regulación del artículo 27 del convenio colectivo, que se materializa en los cuadrantes de trabajo mensuales, y que establece una reglas que, conectadas con la capacidad de la Representación Legal de los Trabajadores para el control del cumplimiento de las reglas

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

sobre jornada de trabajo, tiempos de descanso, etc....garantizan la existencia de un sistema que refleja, de forma precisa y de fácil interpretación, para la persona trabajadora, sus representantes y la Inspección de Trabajo, aquellos datos que la norma exige que sean de común conocimiento, básicamente la hora de inicio de la prestación, la de finalización y los posibles descansos intermedios.

El sistema de archivo y puesta a disposición de los mismos deberá contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

Personal de Estructura:

Los sistemas a implantar para el personal de estructura serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo, descontadas las pausas que no tengan esta consideración, y su firma. En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

e) Datos de carácter personal.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

f) Principios fundamentales sobre el sistema de Registro diario de jornada.

Todas las personas trabajadoras, incluidas en el ámbito de aplicación, deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado en la empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente, teniendo carácter de deber laboral para toda la plantilla.

g) Datos objeto de registro.

Hora de inicio de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Salvo autorización expresa, la hora de inicio computará, a efector de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

Hora de finalización de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Tiempo efectivo de trabajo: Se considera tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad o centro de trabajo habitual y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje o salida de trabajo».

h) Accesibilidad a la información registrada.

Por parte de la persona trabajadora: Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder en cualquier momento y de forma exclusiva, a su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el Registro diario de Jornada.

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá a su disposición los registros correspondientes de cada persona trabajadora, incluyendo la totalización de las horas de trabajo de conformidad con lo establecido legalmente. Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Plazo de implantación.

El sistema de registro de jornada regulado en el presente acuerdo deberá encontrarse en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses tras la publicación en el BOE del presente convenio colectivo.

j) Comisión Paritaria de seguimiento.

La Comisión Paritaria del convenio colectivo, será la encargada de reunirse para el análisis e interpretación sobre cualquiera de sus contenidos, situaciones no resueltas o cualquier otra situación que se pueda producir.

Artículo 52. *Desconexión digital.*

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.
2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.
3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras incluidas en los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4:

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
– Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.
– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
– Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

– Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

– Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

– Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas.

5. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 53. *Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.*

Las empresas podrán quedar exentas de la obligación regulada en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de forma parcial o total por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

CAPÍTULO X

Negociación Colectiva e Inaplicación de Convenio

Artículo 54. *Concurrencia de convenios.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todas sus personas trabajadoras.

No obstante los criterios de prioridad aplicativa vigentes en cada momento respecto de los convenios colectivos de empresa, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, el presente convenio colectivo, a salvo del citado mandato legal, gozará de prioridad aplicativa, con carácter de derecho mínimo

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

necesario, en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario.

De acuerdo con lo pactado, las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el artículo 84.3 y 4 del actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en ese convenio.

Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

El Principio de Igualdad y no Discriminación

Artículo 55. *Igualdad y no discriminación.*

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio Colectivo. Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 11 a 16 de este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Artículo 56. *Acoso Moral y Sexual.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Disposición adicional primera. *Sistema extrajudicial.*

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 de este convenio, las partes firmantes se someten al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 26 de noviembre de 2020 (BOE n.º 334 de 23 de diciembre de 2020) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda. *Cumplimiento del convenio y promoción del mismo.*

a) Con el objeto de promover el cumplimiento del presente convenio, ambas representaciones se comprometen a instar a los órganos de contratación de las administraciones públicas a que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 129.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, se requiera en los Pliegos de Contratación Pública referentes a prestación de servicios del ámbito funcional de este convenio, que todos los licitadores pongan de manifiesto, de manera fehaciente, haber tenido en cuenta en la elaboración de sus ofertas las obligaciones que en materia de protección de empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales les impone el presente convenio, sin que ello obste, como establece ese mismo artículo para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 sobre verificación de las ofertas, que incluyan valores anormales o desproporcionados.

b) Igualmente, de acuerdo con lo recogido en el artículo 202 de la Ley de Contratos del Sector Público, ambas representaciones se comprometen a instar a las administraciones públicas a establecer condiciones especiales de ejecución de los contratos relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las empresas contratistas, velando asimismo por la comprobación del respeto de las obligaciones que, en materia de protección del empleo, condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales, le impone el presente convenio. Todo ello al margen de la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al presente convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 122 de esta misma Ley.

c) Asimismo, ambas representaciones se comprometen a solicitar a las administraciones públicas que verifiquen el cumplimiento del convenio en los concursos públicos que convoquen, de manera que si identificaran a algún licitador que realizara una oferta anormalmente baja por incumplir lo dispuesto en este convenio colectivo, la rechace al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.4 de la Ley de Contratos del Sector Público.

d) Ambas representaciones se comprometen, igualmente, a solicitar a las administraciones públicas que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley de Contratos del Sector Público verifiquen que la dotación económica presupuestada en los concursos públicos para la prestación de servicios del ámbito funcional de este convenio es suficiente para dar cumplimiento a lo recogido en el presente convenio, al margen de la necesaria adición de los costes derivados de la ejecución material de los servicios, los gastos generales de estructura y el beneficio industrial. En el supuesto de que alguna de las representaciones identifique pliegos de concursos públicos cuya cuantía fuera inferior a la necesaria para cubrir los costes salariales dimanantes de la aplicación de este convenio, pondrá en conocimiento de dicha administración este hecho por si aquella tuviera a bien modificar las condiciones del pliego.

e) Finalmente, en el supuesto de que ambas representaciones constaten la existencia de incumplimientos o retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales derivadas de este convenio Colectivo, de ser dicha aplicación grave y dolosa, pondrán esta circunstancia en conocimiento de las

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

administraciones públicas contratantes a efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 201 y 211 de la Ley de Contratos del Sector Público.

Disposición adicional tercera. *Observatorio Sectorial.*

La preocupación de los firmantes por la evolución del sector y la necesidad de hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas por parte de las empresas que operan en el mismo, les lleva a mantener el funcionamiento del Observatorio Sectorial, compuesto por los mismos, y que se reunirá periódicamente.

Disposición adicional cuarta. *Subrogación.*

Las partes dejan constancia expresa de que si legislativamente se produjese una modificación de la figura jurídica de la sucesión de empresas (actual artículo 44 del ET) o una nueva regulación que contemplase la exclusión de la posible responsabilidad solidaria derivada de un cambio en la empresa prestadora de un servicio respecto de las deudas generadas con carácter previo a que se produzca la subrogación, la comisión negociadora del convenio deberá reunirse, en el plazo de 1 mes desde la entrada en vigor de aquella, a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para adecuar el artículo 19 del presente convenio a dicha nueva regulación estatutaria, con especial interés en modificar y/o eliminar la condición indispensable para que opere la subrogación consistente en la constitución de aval bancario o seguro de caución.

Disposición adicional quinta. *Lenguaje no sexista.*

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Disposición adicional sexta. *Cláusula de garantía salarial.*

En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2024 y agosto de 2026, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2023 y agosto de 2026, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2 %). El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2027 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2026, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2027. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria.

En todo caso, se garantiza que la retribución en concepto de Salario Base del Auxiliar Administrativo, Vendedor/Promotor de Ventas y Auxiliar de Servicios, siempre estará por encima del Salario Mínimo Interprofesional, manteniendo, como mínimo, un diferencial con el SMI vigente en cada momento, equivalente al porcentaje de diferencia existente entre el SMI fijado para 2023 por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, y el Salario Base fijado para dichos niveles funcionales en las tablas salariales de dicho año, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de marzo de 2023.

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

Disposición transitoria primera. *Especialidades del Plus Aeroportuario.*

El referido «Plus aeroportuario» del apartado e) del artículo 47 se aplicará y se empezará a devengar a partir del inicio efectivo del servicio derivado de las licitaciones públicas de AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, cuyo expediente de contratación se anuncie y se licite a partir del día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», siendo exclusivamente de aplicación a cualquier licitación que afecte al personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio que surja de forma posterior al expediente DSA-239/2023, Lotes 1 al 15.

ANEXO

Tablas salariales

	2024		2025		2026	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Grupo profesional 1						
Director General.	1.507,22	21.101,11	1.552,44	21.734,14	1.599,01	22.386,17
Director.	1.453,39	20.347,50	1.496,99	20.957,92	1.541,90	21.586,66
Titulado Superior o Medio.	1.399,56	19.593,89	1.441,55	20.181,70	1.484,80	20.787,15
Grupo profesional 2						
Jefe de Departamento / Servicios.	1.291,90	18.086,66	1.330,66	18.629,26	1.370,58	19.188,14
Supervisor de Departamento / Servicios.	1.239,27	17.349,80	1.276,45	17.870,29	1.314,74	18.406,40
Coordinador de Departamento / Servicios.	1.178,26	16.495,71	1.213,61	16.990,58	1.250,02	17.500,30
Inspector.	1.160,32	16.244,50	1.195,13	16.731,84	1.230,99	17.233,79
Grupo profesional 3						
Oficial de Primera Administrativo.	1.208,17	16.914,38	1.244,42	17.421,81	1.281,75	17.944,47
Oficial de Segunda Administrativo.	1.172,28	16.411,97	1.207,45	16.904,33	1.243,68	17.411,46
Auxiliar Administrativo.	1.147,33	16.062,62	1.147,33	16.062,62	1.217,20	17.040,83
Grupo profesional 4						
Jefe de Ventas.	1.291,90	18.086,66	1.330,66	18.629,26	1.370,58	19.188,14
Jefe de Equipo Comercial.	1.239,27	17.349,80	1.276,45	17.870,29	1.314,74	18.406,40
Ejecutivo / Consultor Comercial.	1.178,26	16.495,71	1.213,61	16.990,58	1.250,02	17.500,30
Vendedor / Promotor de ventas.	1.147,33	16.062,62	1.181,75	16.544,50	1.217,20	17.040,83
Grupo profesional 5						
Auxiliar de Servicios.	1.147,33	16.062,62	1.181,75	16.544,50	1.217,20	17.040,83
Auxiliar de servicios especializado.	1.262,06	17.668,88	1.299,92	18.198,95	1.338,92	18.744,92

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Modelo Declaración Jurada

Declaración jurada

D./Dña. ……., mayor de edad, con NIF/NIE n.º, en calidad de …… de la empresa ……., la cual venía prestando sus servicios para el Cliente……., con poder suficiente,

Declara bajo juramento:

Que la mercantil a la que representa, al día de la fecha:

– Se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias, seguridad social y primas de accidentes de trabajo.
– Ha aplicado íntegramente el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones al personal afectado por la subrogación.
– La inexistencia o relación de deudas liquidas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales o, indemnizaciones.
– La inexistencia o relación de aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social o Hacienda.

_____, _____ de _____ 202_

Fdo.:_____

ANEXO II

Modelo Procedimientos Judiciales

Autos	Persona trabajadora subrogable	Asunto reclamado	Fase actual	Situación actual	Fecha próxima	Riesgo máximo
(Incluir auto o n.º referencia).	(Incluir nombre).	(Incluir asunto principal de la reclamación).	(Conciliación / Juzgado / TSJ / AN / TS).	(Pdt juicio / desestimado y recurrido / estimado y recurrido).	(Incluir fecha del siguiente acto procesal).	(Incluir riesgo máximo reclamado).

cve: BOE-A-2024-6406
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5983 *Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización del Anexo salarial de 2025 del II Convenio colectivo de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.*

Visto el texto del Acta de 14 de febrero de 2025 de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código de convenio núm. 99100265012021), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de marzo de 2024, Acta mediante la que se acuerda actualizar el Anexo salarial de 2025 del Convenio para el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, y que ha sido suscrita, de una parte, por los designados por las organizaciones empresariales ANEPSA-ASESAS y ADEDSA-AESA en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT, CC.OO. del Hábitat y FTSP-USO, 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 del 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 marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

COMISIÓN PARITARIA

Acta 17

En Madrid, siendo las 9:30 horas del 14 de febrero de 2025, se reúnen, por vía telemática, las personas abajo referenciadas, en calidad de miembros de la Comisión Paritaria del II Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

Asistentes

Por la representación empresarial:

Por ANEPSA-ASESAS:

Don Víctor Jiménez Pérez.
Don Luis Gabriel González Rodríguez.

cve: BOE-A-2025-5983
Verificable en https://www.boe.es

Por ADEDSA-AESA:

Don Joan Vilar Carreras.
Don Jorge Puente Fernández (Asesor).

Por la representación sindical:

Por FeSMC-UGT:

Don Juan Pedro Monje García.
Don Diego Giraldez Gerez (Asesor).

Por CC.OO. del Hábitat:

Don Juan José Montoya Pérez.

Por FTSP-USO:

Don Txomin Marañon Maroto.

Secretario de la Comisión Paritaria:

Don Alberto Santos Iglesias.

ACUERDAN

El párrafo segundo de la disposición adicional sexta del II Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones establece que:

«En todo caso, se garantiza que la retribución en concepto de salario base del Auxiliar Administrativo, Vendedor/Promotor de Ventas y Auxiliar de Servicios, siempre estará por encima del Salario Mínimo Interprofesional, manteniendo, como mínimo, un diferencial con el SMI vigente en cada momento, equivalente al porcentaje de diferencia existente entre el SMI fijado para 2023 por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, y el Salario Base fijado para dichos niveles funcionales en las tablas salariales de dicho año, publicadas en el "Boletín Oficial del Estado" de 27 de marzo de 2023.»

El pasado 12 de febrero de 2025 se publicó en el BOE el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. La disposición final tercera del mismo establece que este real decreto surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Al amparo de lo dispuesto en la letra e) del apartado 6 del artículo 6 y la citada disposición adicional del convenio colectivo y, conforme a dicho real decreto, se procede a actualizar el anexo salarial de 2025 del convenio para el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, determinando los siguientes valores:

	2025	
	Mensual – Euros	Anual – Euros
Grupo profesional 1		
Director General.	1.552,44	21.734,14
Director.	1.496,99	20.957,92
Titulado Superior o Medio.	1.441,55	20.181,70

cve: BOE-A-2025-5983
Verificable en https://www.boe.es

	2025	
	Mensual – Euros	Anual – Euros
Grupo profesional 2		
Jefe de Departamento/Servicios.	1.330,66	18.629,26
Supervisor de Departamento/Servicios.	1.276,45	17.870,29
Coordinador de Departamento/Servicios.	1.213,61	16.990,58
Inspector.	1.195,13	16.731,84
Grupo profesional 3		
Oficial de Primera Administrativo.	1.244,42	17.421,81
Oficial de Segunda Administrativo.	1.207,45	16.904,33
Auxiliar Administrativo.	1.197,91	16.770,74
Grupo profesional 4		
Jefe de Ventas.	1.330,66	18.629,26
Jefe de Equipo Comercial.	1.276,45	17.870,29
Ejecutivo/Consultor Comercial.	1.213,61	16.990,58
Vendedor/Promotor de ventas.	1.197,91	16.770,74
Grupo profesional 5		
Auxiliar de Servicios.	1.197,91	16.770,74
Auxiliar de servicios especializado.	1.299,92	18.198,95

De acuerdo con lo anterior, conforme a la citada cláusula de garantía salarial del convenio colectivo, vinculada al incremento del SMI, el porcentaje final de revisión salarial de los citados niveles funcionales es del 4,41 %.

Se habilita a don Alberto Santos Iglesias para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el BOE.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 9:50 horas, firmándose la presente Acta por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Firmas:

ANEPSA-ASESAS

ADEDSA-AESA

FeSMC-UGT

CC.OO. del Hábitat

FTSP-USO

SECRETARIO

cve: BOE-A-2025-5983
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13207 *Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Código de convenio n.º 99100265012021), que fue publicado en el BOE de 30 de marzo de 2024, consistente en la incorporación a dicho convenio de una adenda con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como un protocolo de actuación frente al acoso, y que ha sido suscrito con fecha 31 de marzo de 2025, de una parte por las organizaciones empresariales ANEPSA-ASESAS y ADEDSA-AESA, en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT, CC.OO. del Hábitat, FTSP-USO y CIG, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación 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, 16 de junio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ADENDA CONVENIO COLECTIVO

Preámbulo

Las partes negociadoras consideran que el respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de cualquier condición de la persona y, en particular, por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia en materia de diversidad e inclusión, para garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI+).

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de 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+, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de éstas.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 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+ y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia *erga omnes*. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 55 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+ desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se garantizará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.

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

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.

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

– Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+ o haya ampliado el existente para incluirlas.

7. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

8. Régimen disciplinario: Se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

– Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

– Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

– La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.

– Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de Principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente 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, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

– En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
– En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
– En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
– En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

3. Definiciones

Se recogen las definiciones contenidas 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:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: 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.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

4. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

– Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

– Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

– Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

– Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

– Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

– Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

– Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de 4 personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras del ámbito donde se haya producido el acoso y la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario, la misma podrá asumir esta función.

Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a cinco días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la comisión de atención:

– Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

– Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.

– Solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estime pertinentes.

– Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá i) medios de prueba del caso, ii) posible concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes y iii) en su caso, propuesta de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

– Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

– Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

– Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

6. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Cuando en el proceso tenga participación el personal de otras entidades con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común, la empresa se coordinará con estas.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el punto anterior.

Asimismo, el presente procedimiento ha de entenderse sin perjuicio de la posibilidad de la víctima de ejercitar cuantas acciones entienda que le corresponde ante cualquier órgano jurisdiccional o administrativo.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante, o persona autorizada para ello (un compañero/a de trabajo, un profesional jurídico, un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, etc.), puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada y, posteriormente, a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existieran indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

Fase 2. Tramitación.

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y, en su caso, la sanción a imponer.

b) Proponer, a la vista de los hechos, un acuerdo entre las partes y, en su caso, la adopción de medidas que pudieran acordarse.

c) Proceder al archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora si no se aprecian indicios del acoso denunciado.

En el plazo máximo de veinte días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir un informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, su valoración sobre el asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo, si proceden.

Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de treinta días hábiles desde que se interpuso la denuncia.

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

7. Tipificación

Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

– Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
– Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
– Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
– Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
– Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
– Que se trate de un acoso descendente.
– Que se ejerza por vía de mandato.
– Que se produzca por causa y en el contexto de un proceso de elecciones sindicales.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, analizando si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, levantando acta de dicho seguimiento y adoptando las medidas oportunas para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento siguiesen produciéndose a pesar de la adopción de las medidas.

De dicho seguimiento dará, en su caso, traslado a la comisión de atención correspondiente siempre con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto de la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, a petición de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa le facilitará el balance anual de las investigaciones realizadas en términos estadísticos, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Vigencia

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor, sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se acuerde un nuevo protocolo.

cve: BOE-A-2025-13207
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9577 *Resolución de 23 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 actualiza el Anexo salarial de 2026, del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del II Convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código de Convenio n.º 99100265012021), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de marzo de 2024, mediante la que se acuerda actualizar el anexo salarial de 2026 del convenio para el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, Acta que ha sido suscrita, con fecha 24 de febrero de 2026, por los integrantes de la Comisión Paritaria designados, de una parte, por ANEPSA-ASESAS y ADEDSA-AESA y, de otra, por los sindicatos FeSMC-UGT, CCOO del Hábitat y FTSP-USO firmantes del convenio en representación, respectivamente, de las empresas del sector y de las personas trabajadoras afectadas, 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 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, 23 de abril de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

cve: BOE-A-2026-9577
Verificable en https://www.boe.es

COMISIÓN PARITARIA

Acta 19

En Madrid, siendo las 09:00 horas del 24 de febrero de 2026, se reúnen, por vía telemática, las personas abajo referenciadas, en calidad de miembros de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones.

Asistentes:

Por la representación Empresarial:

Por ANEPSA-ASESAS:

Don Víctor Jiménez Pérez.
Don Luis Gabriel González Rodríguez.

Por ADEDSA-AESA:

Don Roberto Vicente Blanco.
Don Jorge Puente Fernández (Asesor).

Por la representación Sindical:

Por FeSMC-UGT:

Don Diego Giráldez Gerez.

Por CCOO del Hábitat:

Don Juan José Montoya Pérez.

Por FTSP-USO:

Don Txomin Marañón Maroto.

Secretario de la Comisión Paritaria:

Don Alberto Santos Iglesias.

ACUERDAN

El párrafo segundo de La disposición adicional sexta del II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones establece que:

«En todo caso, se garantiza que la retribución en concepto de Salario Base del Auxiliar Administrativo, Vendedor/Promotor de Ventas y Auxiliar de Servicios, siempre estará por encima del Salario Mínimo Interprofesional, manteniendo, como mínimo, un diferencial con el SMI vigente en cada momento, equivalente al porcentaje de diferencia existente entre el SMI fijado para 2023 por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, y el Salario Base fijado para dichos niveles funcionales en las tablas salariales de dicho año, publicadas en el “Boletín Oficial del Estado” de 27 de marzo de 2023.»

El pasado 19 de febrero de 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. La disposición final tercera del mismo establece que este real decreto surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2026.

cve: BOE-A-2026-9577
Verificable en https://www.boe.es

Al amparo de lo dispuesto en la letra e) del apartado 6 del artículo 6 y la citada disposición adicional del convenio colectivo y, conforme a dicho real decreto, se procede a actualizar el anexo salarial de 2026 del convenio para el período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, determinando los siguientes valores:

	2026	
	Mensual	Anual
Grupo profesional 1		
Director General.	1.599,01	22.386,17
Director.	1.541,90	21.586,66
Titulado Superior o Medio.	1.484,80	20.787,15
Grupo profesional 2		
Jefe de Departamento/Servicios.	1.370,58	19.188,14
Supervisor de Departamento/Servicios.	1.314,74	18.406,40
Coordinador de Departamento/Servicios.	1.250,02	17.500,30
Inspector.	1.235,35	17.294,87
Grupo profesional 3		
Oficial de Primera Administrativo.	1.281,75	17.944,47
Oficial de Segunda Administrativo.	1.243,68	17.411,46
Auxiliar Administrativo.	1.235,35	17.294,87
Grupo profesional 4		
Jefe de Ventas.	1.370,58	19.188,14
Jefe de Equipo Comercial.	1.314,74	18.406,40
Ejecutivo/Consultor Comercial.	1.250,02	17.500,30
Vendedor/Promotor de ventas.	1.235,35	17.294,87
Grupo profesional 5		
Auxiliar de Servicios.	1.235,35	17.294,87
Auxiliar de servicios especializado.	1.338,92	18.744,92

De acuerdo con lo anterior, conforme a la citada cláusula de garantía salarial del convenio colectivo, vinculada al incremento del SMI, el porcentaje final de revisión salarial de los citados niveles funcionales es del 3,13%.

Se habilita a don Alberto Santos Iglesias para que, en nombre de la Comisión, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de la presente Acta en el BOE.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 09:20 horas, firmándose la presente Acta por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

Firmas:

ANEPSA-ASESAS.–ADEDSA-AESA.–FeSMC-UGT.–CCOO del Hábitat.–FTSP-USO.–Secretario.

cve: BOE-A-2026-9577
Verificable en https://www.boe.es