CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/08044 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia. Código: 46000805011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo sectorial de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 17 de junio de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunitat Valenciana y de otra, por los sindicatos FeSMC-U.G.T. P.V. y Federación Servicios CC.OO. P.V., y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 1 de julio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

CONVENIO DE
OFICINAS Y DESPACHOS
PARA LA
PROVINCIA DE VALENCIA
2024- 2026

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

PREÁMBULO:

El presente Convenio Colectivo se ha pactado de una parte por la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana, (OFYDES), y de otra parte por los sindicatos FeSMC-U.G.T. P.V. y Federación Servicios CC.OO. P.V Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Se ha abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Finalidad.

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas y personas trabajadoras encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente convenio será obligatorio para las empresas que radiquen en Valencia y su provincia.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente convenio obliga a todas las empresas, entidades, personas trabajadoras y empleados/as que se dedican a todas las actividades de oficinas y despachos, y que se detallan en el anexo I, (CNAE.), que se adjunta a este convenio.

Artículo 4.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la firma del mismo, si bien sus efectos estarán vigentes a partir del 1 de enero de 2024 y expirará el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 5.- Prórroga y denuncia.

Ambas partes se comprometen a crear una comisión para la negociación del nuevo convenio para el año 2027. Dos meses antes de que finalice la vigencia del presente convenio habrá de formalizarse la correspondiente denuncia, y de no mediar ésta, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, permaneciendo vigentes las cláusulas

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

normativas (Art. 86-3 ET.) con un incremento en las tablas salariales de un 1%, anual hasta la firma del nuevo convenio. Una vez cumplido el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se llegue a un acuerdo, las partes se emplazarán mediante instancia de cualquiera de ellas, a una mediación o arbitraje.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, (mediante mejoras de sueldo o salario, primas, pluses fijos o variables, premios, o mediante conceptos equivalentes, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa).

Artículo 7.- Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan del convenio.

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de las personas trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el Convenio. Asimismo, se tacharán de nulidad reputándose por no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera Convenio, acuerdo, resolución o cláusula, (individual o colectiva), que implique condiciones menos beneficiosas en su conjunto.

Artículo 8.- Parejas de hecho.

Dada la realidad social cambiante en materia familiar, se hace extensivo a las parejas de hecho, (previa justificación de la inscripción en el registro correspondiente), todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

Artículo 9.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

INGRESOS, PROVISIONES DE VACANTES, CESES Y TRASPASOS DE EMPRESA

Artículo 10.- Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, conforme al Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de participación, control, y propuesta, que se extenderán a la modificación o implantación de medidas que afecten a:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de trabajo, rendimiento y adopción de nuevas tecnologías.

Se constituirá una comisión paritaria con los representantes de las personas trabajadoras y representantes de las empresas, estando permitida la participación de los asesores/as que las partes estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 11.- Racionalización del trabajo.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos administrativos.

b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 12.- Sistema de Clasificación Profesional.

La pertenencia y adscripción a un grupo profesional habilitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que vengan determinados según los criterios del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, como las aptitudes profesionales, la titulación y el contenido de las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La descripción de funciones y demás factores de encuadramiento de cada grupo profesional lo son sin distinción de género, y corresponden indistintamente a las personas trabajadoras afectados por el presente convenio.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Clasificación Profesional

A. Criterios Generales.

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.

   Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la profesionalidad y justas retribución, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

   El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

3. A las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se les asignará a un Grupo Profesional con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

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

5. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Acuerdo, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

   La posesión por parte de la persona trabajadora de una titulación o formación específica de un Grupo Profesional no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y ejercicio de las competencias efectivas que realice y correspondientes a su puesto de trabajo.

6. En el contrato de trabajo se acordará entre la persona trabajadora y el empresario el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

7. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

B. Factores de Encuadramiento Profesional.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

1. Conocimientos / Formación.

   En el mismo comprende estar en posesión de la formación y titulación, así como la experiencia y habilidades, requeridos para el desempeño del puesto de trabajo:

   a) Formación – Titulación, Nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe de poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
   b) Especialización, la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
   c) Experiencia, el periodo de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad práctica necesaria para el desempeño del puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Iniciativa.

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

3. Autonomía.

   Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

4. Responsabilidad.

   Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción y decisión del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5. Mando.

   Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control, supervisión y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

6. Complejidad técnica.

   Factor cuya valoración estará en función contenido técnico del puesto de trabajo en el que influyen también los factores anteriores, (mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado).

7. Dificultad de las tareas, habilidades especiales, o frecuencia.

C. Clasificación Profesional.

Grupos profesionales

Los grupos profesionales están determinados por los factores de encuadramiento anteriormente descritos. Las personas trabajadoras serán asignadas a los distintos grupos

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

profesionales en función de las tareas y competencias del puesto de trabajo que desarrollen.

GRUPO PROFESIONAL 1

I. Criterios Generales.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía.

Realizan planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios.

Tienen responsabilidad en dirección y gestión. Dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos generales de la compañía y concretos de su área funcional.

Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado, desarrollando su trabajo en diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles.

II. Formación/ Criterios acceso /promoción.

Titulación universitaria de grado superior con máster / Doctorado o Licenciado o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Experiencia acreditada en puesto de similar responsabilidad (mínimo 3 años) para nuevas contrataciones.

III. Tareas.

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

1) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de estas.
3) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, informática, etcétera.
4) Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
5) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Titulado/a de grado superior.
- Director/a.

GRUPO PROFESIONAL 2

I. Criterios Generales.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Tienen capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Definir e implantar objetivos, política presupuestaria, y estudios de complejidad alta.

Cuentan con de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la empresa.

Realizan su trabajo en diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas.

Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

II. Formación/ Criterios acceso /promoción.

Titulación universitaria de grado o Diplomado Universitario o conocimientos equivalentes y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Experiencia acreditada, para nuevas contrataciones, en puesto y responsabilidad no inferior a tres años.

III. Tareas.

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

1) Con independencia de las funciones propias para las que ha sido contratado, tiene además las que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas de administración y servicios, heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2) Realización de funciones que impliquen tareas de investigación, responsabilidad técnica o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.
3) Actividades consistentes en funciones propias de su contratación y de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, selección de personal, recursos humanos, etcétera**.**

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

4) Dirección técnica ante organismos de distintas administraciones, (tributaria, económica, laboral…)

5) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6) Conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, con responsabilidad y objetivos.

7) Tareas de interpretación de idiomas o traductor, con titulación oficial, ya sea hablado o escrito con total destreza y dominio.

8) Dirección Técnica en Riesgos Laborales.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Diplomado/a Universitario/a o Titulado/a de Grado Medio.
- Intérpretes Jurados.
- Traductor de idiomas con titulación oficial.

GRUPO PROFESIONAL 3.

I. Criterios Generales.

Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo menor.

Son aquellas personas trabajadoras que tienen competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la Empresa.

Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Pueden tener responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado, funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

II. Formación/ Criterios acceso /promoción.

Titulación universitaria de grado, o Diplomado Universitario, Técnico Superior con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, y/o con conocimientos equiparados por la empresa.

III. Tareas.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

1) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
2) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.
3) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («hardware») como a nivel logístico («software»).
4) Tareas técnicas de gestión y control administrativo, jurídicas, fiscales, laborales, de organización de gestión o de aprovisionamiento de bienes complejos.
5) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, fiscalidad, laboral y de seguridad social, de calidad, e informática, comercial, etc.
6) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.
7) Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior para la ejecución práctica de las tareas en la oficina
8) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de trabajadores llevando el control de las tareas.
9) Jefe de proyecto. - Tareas de coordinación de equipos de trabajo.
10) Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11) Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o una gama específica de productos.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Jefe/a Superior
- Jefe/a delineante
- Jefe/a de proyecto
- Analista

GRUPO PROFESIONAL 4

I. Criterios Generales.

Son aquellas personas trabajadoras que realizan actividades determinadas de ejecución autónoma, que exigen conocimientos de fundamentos técnicos acerca de las mismas e iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, y comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

II. Formación/ Criterios acceso /promoción.

Técnico grado superior con formación específica en el puesto de trabajo, Bachillerato o BUP, y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, con conocimientos equiparados por la empresa.

III. Tareas.

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

1) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones, que requieran destreza y dominio manejo de datos de otras fuentes y su proceso.
2) Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
3) Tareas de venta y localización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
4) Tareas vinculadas a la traducción, sin titulación oficial, tanto en lengua oral como escrita, y tareas de interpretación.
5) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
6) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
7) Técnico capacitado para el desarrollo de proyectos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

.

Empleo de medios con destreza de Redes locales. Equipos informáticos y ofimáticos, programas y aplicaciones: sistemas operativos, procesadores de texto, bases de datos, hojas de cálculo, aplicación de gestión de correo electrónico, navegadores de Internet, aplicaciones informáticas para el cobro, antivirus, cortafuegos. Archivadores convencionales, fotocopiadoras, scanner, fax, soportes informáticos y convencionales. Teléfonos móviles. Centralitas telefónicas o teléfonos multifunciones Equipos de registro de cobro. Transparencias, presentación gráfica, las aplicaciones informáticas generales programas de gestión de relación con clientes -CRM-, software de gestión documental.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Delineante proyectista.
- Jefe/a de oficina.
- Contable.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

- Programador de ordenador.
- Traductor no titulado.

GRUPO PROFESIONAL 5

I. Definición de funciones y tareas.

Aquellas que se ejecuten con un grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, habilidad sistemática en manejo de maquinaria y equipos o conocimientos de procesos normalizados y métodos definidos.

II. Formación/ Criterios acceso /promoción.

Ciclo Formativo Grado Medio o Técnico Especialista de segundo grado (módulos nivel II), Bachillerato o equivalente y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, con y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

III. Tareas.

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

1) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2) Tareas de cálculo de Salarios, valoración de costes, formalización de contratos etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.
4) Tareas de redacción, remisión y control de correspondencia y documentos.
5) Realizar gestiones administrativas comerciales o de apoyo a los departamentos de recursos humanos, fiscal, contable, financiero.
6) Tareas elementales de facturación, funciones de cobro y pago.
7) Realizar las operaciones de recepción y apoyo a la gestión administrativa, dentro de su ámbito de actuación y responsabilidad, utilizando los medios informáticos y telemáticos, y en caso necesario, una lengua extranjera usuario medio.
8) Uso de aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación.
9) Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
10) Preparar y presentar expedientes y documentación jurídica y administrativa ante organismos y administraciones públicas.
11) Recepcionar y procesar las comunicaciones internas y externas.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

12) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otras personas que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

13) Tareas de manejo de equipos de ensobrado, multicopista programable e impresoras de alta producción.

14) Desarrollo de proyectos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Empleo de medios con nivel alto

Redes locales. Equipos informáticos y ofimáticos, programas y aplicaciones: sistemas operativos, procesadores de texto, bases de datos, hojas de cálculo, aplicación de gestión de correo electrónico, navegadores de Internet, aplicaciones informáticas para el cobro, antivirus, cortafuegos. Archivadores convencionales, fotocopiadoras, scanner, fax, soportes informáticos y convencionales. Teléfonos móviles. Centralitas telefónicas o teléfonos multifunciones Equipos de registro de cobro. Transparencias, presentación gráfica, las aplicaciones informáticas generales programas de gestión de relación con clientes -CRM-, software de gestión documental.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Encargado/a.
- Oficial 1ª administrativo/a.
- Delineante.
- Operador/a.

GRUPO PROFESIONAL 6

I) Definición de funciones y tareas.

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o profesionales de más alta cualificación, pero con conocimientos profesionales y cierta autonomía, aunque ocasionalmente pueden necesitar un pequeño periodo de formación específica.

II) Formación/ Criterios acceso /promoción.

Graduado en ESO. y/o conocimiento de las tareas a desarrollar.

III) Tareas.

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

1) Transmitir y recibir información operativa en gestiones rutinarias, operaciones básicas de tratamiento de datos y textos y confección de documentos.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

2) Realizar, bajo la supervisión de un superior, gestiones básicas relacionadas con el cobro, pago, ingreso o reintegro, con instituciones, clientes, proveedores u otros agentes, siguiendo los procedimientos y las instrucciones recibidas, a fin de cumplir con los derechos y obligaciones frente a terceros relacionados con la tesorería.

3) Azafatas/os que desarrollen una actividad de relaciones públicas, hagan presentación y demostración de artículos y/o puedan cumplimentar pedidos.

4) Tareas de búsqueda de inmuebles y terrenos, muestra de los mismos y compra/venta, y/o también aquellos comerciales que desarrollen las funciones propias a su actividad como tal.

5) Tramitación de operaciones básicas de cobros y pagos.

6) Funciones de asistencia en la venta y actividades.

Empleo de medios básicos

Redes locales. Equipos informáticos y ofimáticos, programas y aplicaciones: sistemas operativos, procesadores de texto, bases de datos, hojas de cálculo, aplicación de gestión de correo electrónico, navegadores de Internet, aplicaciones informáticas para el cobro, antivirus, cortafuegos. Archivadores convencionales, fotocopiadoras, scanner, fax, soportes informáticos y convencionales. Teléfonos móviles. Equipos de registro de cobro. Destructoras de papel.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Oficial 2ª administrativo/a.
- Comercial.
- Azafata/o.

GRUPO PROFESIONAL 7

I) Definición de funciones y tareas.

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas y sujeto a supervisión que requieran atención. Ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación y/o formación.

II) Formación/ Criterios acceso /promoción.

ESO. y/o FPI. En algún caso, formación básica para tareas de oficina.

III) Tareas.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

1) Trabajos elementales y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración y expedientes administrativos.

2) Tareas de introducir datos y textos en terminales informáticos.

3) Realizar operaciones auxiliares de reproducción y archivo en soporte convencional o Informático.

4) Introducción masiva de datos repetitivos en una aplicación.

5) Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

6) Tareas manuales de oficina.

Empleo de medios básicos

Redes locales. Equipos informáticos y ofimáticos, programas y aplicaciones: sistemas operativos, procesadores de texto, bases de datos, hojas de cálculo, aplicación de gestión de correo electrónico, navegadores de Internet, aplicaciones informáticas para el cobro, antivirus, cortafuegos. Archivadores convencionales, fotocopiadoras, scanner, fax, soportes informáticos y convencionales. Teléfonos móviles. Equipos de registro de cobro. Destructoras de papel.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Conductor/a.
- Grabador/a de datos.
- Auxiliar administrativo/a.

GRUPO PROFESIONAL 8

I) Definición de funciones y tareas.

Estarán incluidos aquellas personas trabajadoras que realicen tareas sencillas y /o repetitivas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y sujeto a supervisión que requieran atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

II) Formación/ Criterios acceso /promoción.

Titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

III) Tareas.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

1) Reproducción de textos o fotocopias y similares y encuadernaciones simples.

2) Tareas de atención e información al público, sin idiomas. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

3) Aplicar técnicas básicas de recepción, clasificación y distribución de paquetería y de correo convencional y telemático.

4) Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas, telefonista-recepcionista y ordenación de suministros.

5) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, gestiones ante la Administración.

6) Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, incluidas las máquinas autopropulsadas como carretillas elevadoras o similares.

7) Tareas de suministro de materiales en el proceso administrativo, correspondencia, archivo y reparto.

8) Tareas de recepción y ordenación de suministro.

Este grupo comprende las siguientes ESPECIALIDADES PROFESIONALES:

- Almacenero/a.
- Conserje.
- Ordenanza tramitador/a.
- Telefonista.
- Limpiador/a.
- Peón/a-mozo/a.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

CAPITULO III

CONTRATACIÓN

Las partes firmantes recomiendan efectuar las contrataciones a través del SEPE. Así mismo, las partes firmantes recomiendan la conversión de los contratos temporales en indefinidos, a raíz del último AENC firmado.

Art. 13.- Contratación.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras:

a) Al menos el **80 %** de los contratos de trabajo suscritos por las empresas con su plantilla ha de ser fijo ordinario o fijo discontinuo.

B) Como máximo, el **20 %** de la plantilla de la empresa, podrán estar contratados por cualquiera de las modalidades contractuales amparadas en los artículos 15 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13.a. Contrato de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias la producción o por sustitución de persona trabajadora, tal y como viene reflejado en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. La duración máxima del contrato de duración determinada (art. 15 ET.) será ampliada hasta un máximo de 12 meses.

Art. 13.b. Contratación fijo-discontinuo.

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**,** que generen un incremento habitual de los trabajos en las oficinas y despachos.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

La regulación de la ordenación del trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

- Dada la peculiaridad de los citados trabajos, el contrato se podrá formalizar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, limitando el tiempo parcial como mínimo a un 40% de la jornada del periodo de referencia de contratación.

- La empresa no podrá contratar eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar.

- Las personas trabajadoras fijas discontinuas contratadas a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante fijo discontinuo a tiempo completo que exista en la empresa, correspondiente a su mismo grupo profesional, siempre que reúnan los requisitos exigidos por el puesto de trabajo. La cobertura de dicha vacante podrá ser de forma transitoria o indefinida.

- Con carácter general, las solicitudes a que se refieren el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada y justificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

- No se podrán realizar horas extraordinarias o complementarias por parte de los trabajadores fijos-discontinuos mientras permanezcan sin llamar otros de igual categoría o grupo profesional.

- Las empresas realizarán el llamamiento, dentro de cada categoría y grupo profesional, por orden de antigüedad.

- El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. En el caso de incumplimiento del llamamiento el trabajador o la trabajadora podrán reclamar en procedimiento de despido. En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

salvo para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan cubierto la garantía de ocupación que, en su caso, tengan reconocida.

- El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de cinco días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo.

El llamamiento se podrá realizar por los siguientes medios:

1. Carta certificada con acuse de recibo.
2. Correo electrónico con acuse de recibo.
3. Entrega de escrito de llamamiento firmado por la empresa siempre dejando constancia de su realización y de su recepción por parte del trabajador.
4. El correo postal certificado que el trabajador haya facilitado a la empresa.
5. Cuando el trabajador acepte expresamente como medio de comunicación el mensaje por SMS o WhatsApp al teléfono móvil que éste haya facilitado a la empresa.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas se llevarán a cabo por escrito.

Deberá constar en la citada comunicación las condiciones llamamiento, entre las que están:

-. La fecha de inicio
-. La jornada y horario a desarrollar, y la duración prevista del llamamiento.

Durante el plazo de preaviso el trabajador deberá:

- Desistir de la relación laboral por no interesar la incorporación al puesto de trabajo.
- Aceptar el llamamiento e incorporarse en la fecha prevista.
- Con alegación de causa justificada, aplazar la incorporación un máximo de 3 días naturales a la fecha inicial comunicada por la empresa.

Si durante el plazo de preaviso el trabajador no hubiese comunicado ninguna de las opciones anteriores, se entenderá por desistido de la relación laboral.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que hayan adquirido la garantía de llamamiento mínima anual, quedará exonerada de acudir a trabajar hasta en dos ocasiones como máximo, sin ello suponga la pérdida de sus derechos en los supuestos siguientes:

1. Que lo haya manifestado por escrito con anterioridad al llamamiento.
2. Que la persona trabajadora esté trabajando en un empleo de mayor duración que el llamamiento efectuado, o tenga una jornada de trabajo superior cuando se trate de una persona trabajadora fijo discontinuo contratado a tiempo parcial. En estos dos últimos supuestos, el personal lo deberá acreditar fehacientemente.

El personal fijo discontinuo accederá a la condición de persona trabajadora fijo ordinario con preferencia sobre otros trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo determinado o de

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

nuevo ingreso, siempre que reúna las mismas condiciones que éstos y la capacitación necesaria para prestar tales servicios.

Prestación mínima de servicio:

La garantía de llamamiento mínimo anual se establece en 3 meses.

Al objeto de fomentar la estabilidad en la contratación, en aquellas empresas en que se contraten trabajadores y trabajadoras como fijos-discontinuos desde el inicio de su relación laboral con la empresa, se podrá establecer un periodo de prueba de hasta treinta días de trabajo efectivo, si bien por acuerdo entre empresa y trabajador se podrá establecer una duración inferior.

Art. 13.c. Contrato Formativo.

1.1 Contrato de formación en alternancia:

Su objetivo principal es la compatibilidad de la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Los límites de edad y la duración máxima del contrato formativo, no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Duración: Este contrato tendrá una duración mínima de 3 meses y un máximo de 2 años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

Jornada: Se podrá realizar a tiempo parcial o completo; El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65% durante el primer año o el 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, de la jornada máxima legal. Se podrán realizar turnos y nocturnidad al igual que se podrán realizar contratos con distintas empresas en favor de la formación sin superar el máximo legal temporal.

Periodo de prueba: No se podrá establecer un periodo de prueba.

Retribución: Se establecerá una retribución del 75% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas durante el primer año y de un 85% durante el resto de duración del mismo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Horas Extras: No se podrán realizar horas extras -salvo fuerza mayor- ni complementarias.

1.2 Contrato para la obtención de la práctica profesional:

Es un contrato que se ajusta al nivel y tipo de formación cursada.

Podrán suscribirlo quienes estuviesen en posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Únicamente se podrá concertar este tipo de contratación dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En el caso de trabajadores con discapacidad el límite de edad no se aplicará [art. 11.4.d) del ET].

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior de 3 meses, sin que computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Duración: Este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año.

Jornada: Se podrá realizar a tiempo parcial o completo.

Periodo de prueba: Se podrá concertar un periodo de prueba de hasta dos meses de duración.

Retribución: Se establecerá una retribución del 80% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas durante los 6 primeros meses y del 90% durante el resto de la duración del contrato. En ningún caso la retribución del trabajador podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Vacantes: La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de prácticas profesionales de todas las vacantes a otros puestos disponibles en la empresa, para ofrecer así igualdad de oportunidades.

Funciones: Las funciones que desempeñará el trabajador contratado en esta modalidad serán acordes a la titulación del trabajador.

Actividad laboral desarrollada: El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

Formación teórica: Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria (art. 11.3 del ET).

Horas extraordinarias: Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET [art. 11.3.h) del ET].

Interrupción del contrato: 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 interrumpirán el cómputo de la duración del contrato [art. 11.4.b) del ET].

Certificación: A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada [art. 11.3.g) del ET].

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 13.-bis. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán, que las personas trabajadoras puestos a su disposición tengan los mismos derechos retributivos que les corresponden a sus personas trabajadoras en aplicación del presente Convenio.

Artículo 14.- Trabajo a distancia y Teletrabajo.

1. Entendemos el trabajo a distancia y el teletrabajo como una nueva fórmula de organización y ejecución de la prestación laboral que viene a recoger el fulgurante avance de las nuevas tecnologías.

Por trabajo a distancia, se entiende al trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, principalmente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías. Se entenderá que es regular el teletrabajo que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de su jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El acuerdo por el que se establezca el teletrabajo se formalizara por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación en esta materia lo dispuesto en los artículos 8.3 y 13 del Estatuto de los trabajadores y las reglas contenidas en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

2. La elección del teletrabajo será voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la empresa, quedando documentado en el acuerdo individual todos los términos y demás aspectos estipulados por la Ley. Dicho acuerdo individual de teletrabajo deberá contener:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de éstos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. El horario no debería cambiar al pasar de presencial a trabajo a distancia, o viceversa. Lo mismo la disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y teletrabajo, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

f) Lugar de teletrabajo elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el teletrabajo.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el teletrabajo.

l) La duración estará establecida por el acuerdo individual entre las partes.

3. La vigencia del acuerdo individual y por tanto la condición de teletrabajador se mantendrá mientras se mantengan las circunstancias que dieron lugar a la firma del citado acuerdo.

4. El tiempo de teletrabajo mínimo vendrá estipulado en el acuerdo individual, en el que se establecerán el número de días y horas semanales de prestación de servicio.

5. Se aconseja un registro de puestos vacantes de teletrabajo a efectos de que las personas trabajadoras tengan preciso conocimiento de los puestos que están disponibles en cada momento.

6. La realización del teletrabajo será reversible por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, siempre que el mismo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. Dicha solicitud de reversibilidad deberá comunicarse, a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave o fuerza mayor que implicase la vuelta al trabajo presencial.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

La reversibilidad a instancia de la empresa o persona trabajadora se podrá realizar en cualquier momento de su vigencia, con 30 días de preaviso.

De dicha reversión la empresa informará debidamente a la representación de los trabajadores, Ante la reversión al puesto de trabajo en modalidad presencial, el horario de trabajo, salvo pacto en contra, será el que venía realizando presencialmente la persona trabajadora o en su caso el que se venga realizando en el centro.

7. Habrá que evitar en la medida de lo posible que la persona trabajadora que realice teletrabajo quede aislada, y para ello habrá que potenciar que dichos trabajadores mantengan un vínculo presencial con la empresa.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

8. Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva. A tal fin, si los trabajadores de una empresa no tuvieran dirección electrónica, la empresa se la proporcionará, a fin de que los representantes de los trabajadores a distancia puedan ponerse en contacto con ellos telemáticamente.

En el caso de Elecciones Sindicales, el día de votación se considerará tiempo efectivo de trabajo por el tiempo imprescindible para acudir a la empresa para ejercitar el derecho al voto y la vuelta al domicilio, siempre que sea debidamente acreditado. Igualmente, en el caso de ejercitar el derecho al voto por correo, el tiempo necesario para acudir a una oficina de correos y realizar todas las gestiones necesarias para ejercitar el voto.

Así mismo se garantizará el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para los trabajadores que prestan servicios en los centros de la Empresa.

9. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

A tal fin se realizará la evaluación de los puestos de teletrabajo por parte de los servicios de Prevención de la empresa. La persona trabajadora puede autorizar, o no, la entrada en su domicilio al Servicio de Prevención de la empresa para que lleve a cabo la evaluación.

10. En relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, figurarán incorporados en el acuerdo individual. Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador o teletrabajadora para fines profesionales.

11. Medios a facilitar por la empresa y/o gastos a compensar.

De conformidad con los art. 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, todas aquellas personas trabajadoras que teletrabajen tendrán derecho a que el empleador les dote de los medios, equipos y herramientas, siempre que les sea imprescindible para el desarrollo de la actividad profesional.

Para la ejecución del teletrabajo la Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora, en concepto de depósito, un equipo informático y de comunicación, así como material de trabajo suficiente de conformidad con los cometidos propios de su puesto y las necesidades de su área o Unidad.

El mantenimiento del equipo correrá a cargo del servicio de soporte técnico de la empresa.

Así mismo, se facilitarán a la persona trabajadora los programas informáticos y demás software necesario para el correcto desarrollo de sus funciones y la empresa asumirá el mantenimiento de todo el equipamiento utilizado por la persona trabajadora, así como los problemas técnicos que pudieran surgir, incluidos los derivados por cortes de suministro imprevistos.

Cuando exista un corte de suministro imprevisto que impida hacer o terminar la jornada laboral, ésta se considerara como tiempo de trabajo efectivo, siempre que dicho corte quede justificado y sea por causa no imputable al trabajador.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Si el corte de suministro fuera programado con antelación, la persona trabajadora lo pondrá en conocimiento de la empresa.

La empresa facilitará mientras dure el corte de suministro programado, que el trabajador pueda realizar su actividad en el centro de trabajo.

En ningún caso podrá computarse el tiempo que dure el corte de suministro, como vacaciones, como día de asuntos propios o compensables.

Se concretará en el anexo al contrato de trabajo con carácter individual un desglose de todo el equipamiento puesto a disposición del teletrabajador por la empresa.

Se entregará un inventario de los medios puestos a disposición de la persona trabajadora.

El equipo de trabajo, como cualquier otra herramienta, siempre deberá ser proporcionado por la empresa y por tanto, únicamente, se podrán utilizar dichos equipos para la prestación del servicio y no para fines personales.

La dotación de medios, equipos y herramientas quedará recogida en el acuerdo individual que suscriban las partes de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a percibir la retribución proporcional establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos que vinieran percibiendo.

Adicionalmente a la dotación de medios establecidos en los apartados anteriores, por los gastos que resultan inherentes a la práctica del trabajo a distancia**,** la persona trabajadora percibirá la cantidad compensatoria que figura en el anexo de las tablas salariales. No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto, esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial. Se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

La empresa se responsabilizará e impondrá un protocolo de seguridad informática de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora. En caso de incumplimiento se derivarán las responsabilidades, daños y perjuicios, como consecuencia de la negligencia de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

En el caso de realización de trabajo a distancia, que no sea teletrabajo, se compensarán o abonarán los medios utilizados.

12. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal fuera de su horario de trabajo, salvo casos de extrema necesidad, urgencia y/o fuerza mayor.

Las reuniones de trabajo y las sesiones formativas se convocarán dentro de los límites de la jornada ordinaria de cada persona trabajadora, intentando que la misma no se extienda más allá de la finalización de dicha jornada. Si por causa justificada, y de forma excepcional, se deben realizar fuera de la jornada establecida, contará como tiempo efectivo de trabajo.

En ningún caso el ejercicio del derecho de desconexión digital puede conllevar medidas sancionadoras, ni puede influir de manera negativa en los procesos de promoción y/o evaluación**.**

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

13. La empresa establecerá en el acuerdo individual del teletrabajo las medidas, dentro de la legalidad vigente, de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, y deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de sus empleados.

En lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna proporcionada al inicio de la relación laboral y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante internet o través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

Artículo 15.- Jubilación.

Se aplicará lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

Artículo 16.- Formación profesional.

La dirección de la empresa ha de considerar como de fundamental interés la mejora de la formación de sus personas trabajadoras, tanto en el aspecto específicamente profesional como en el de su educación general.

En el primer aspecto tienen obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En cuanto a la promoción y formación profesional integral disfrutarán de los derechos reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de participación de las personas trabajadoras para la formación será financiado al 50% por la empresa y 50 % la persona trabajadora, cuando ésta la solicite la persona trabajadora. En el caso que la solicite la empresa y sea de obligado cumplimiento la financiación será al 100% a cargo de la empresa.

Las partes se adhieren al contenido del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional, con las siguientes salvedades:

1.- Se procurará tengan prioridad para acceder, tanto a las acciones de formación en las empresas, como a las derivadas de los contratos programa, las personas trabajadoras no cualificados.

2.- La comisión paritaria del convenio dilucidará las discrepancias entre la dirección de las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras, y en el caso de que no la hubiera, entre la dirección de la empresa y cualquier persona trabajadora.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 17.- Trabajadores con discapacidad.

Las partes firmantes, bajo la convicción de que el derecho al trabajo es un hecho universal, se comprometen a adoptar las medidas suficientes para garantizar este principio. En este sentido se comprometen a:

Las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras, cualquiera que sea la naturaleza del contrato, que excedan de 50 personas trabajadoras vendrán obligadas a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de personas trabajadoras discapacitados de la Oficina de Empleo.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ninguna persona trabajadora ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea.

Artículo 18.- Ingresos y períodos de prueba.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

GRUPO PROFESIONAL I: 6 MESES

GRUPO PROFESIONAL II: 5 MESES

GRUPO PROFESIONAL III: 3 MESES

GRUPO PROFESIONAL IV: 2 MESES

GRUPO PROFESIONAL V Y VI: 1 MES

GRUPO PROFESIONAL VII y VIII: 15 DIAS

De acuerdo con el RDL 6/2019 de 1 de marzo, la resolución a instancia empresarial durante el período de prueba será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del E.T., o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

De acuerdo con el artículo 14.3 del E.T., las situaciones de I.T, 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 19.- Ascensos y provisiones de vacantes.

Las empresas se comprometen a proceder a la revisión de las categorías profesionales de aquellas personas trabajadoras que estuvieran desempeñando funciones de categoría superior. En caso de desacuerdo, podrán someter la cuestión a la Comisión Mixta del Convenio, todo ello sin perjuicio de las facultades de la jurisdicción competente.

La persona trabajadora que desarrolle funciones de auxiliar administrativo y/o grabador/a durante cuatro años ininterrumpidos, pasará automáticamente a la categoría de oficial 2ª administrativo, (grupo profesional VI).

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que puedan ocupar plazas vacantes de categoría administrativa, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen a dicho fin.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, tanto para el nuevo personal como en el caso de ascensos, la empresa constituirá en su seno los oportunos tribunales, de los que formará parte un representante de las personas trabajadoras.

Artículo 20.- Movilidad funcional.

1. Según el artículo 39 del E.T, la movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, con respeto a la dignidad de la persona trabajadora. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Todas las personas trabajadoras podrán ser destinados a trabajos de categoría superior.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

3. La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

4. En todo caso, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario/a precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a funciones inferiores a su categoría profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

comunicándolo a los representantes de las personas trabajadoras, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

7. Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrase con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

Artículo 21.- Ceses.

La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora de la extinción del contrato en los supuestos regulados en la Ley.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, salvo que estén en período de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, por escrito duplicado, del que se entregará una copia debidamente sellada, conforme a los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales I y II: 60 días

Grupo profesional III, IV, V y VI: 30 días

Resto de grupos: 15 días.

Las empresas, una vez recibida la comunicación de cese voluntario podrán prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de la fecha prevista por el mismo, para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha en que la persona trabajadora indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 22.- Polivalencia.

Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos categorías, grupos o niveles, la equiparación se realiza en virtud de las funciones que resulten prevalentes, es decir, aquellas que ocupen la mayor parte del tiempo de trabajo.

Artículo 23.- Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambio de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Autorizado el traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o extinguir su contrato mediante la indemnización legal. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los gastos propios y los de los familiares a su cargo, en los términos en que se convenga entre ambas partes. De igual forma se determinará entre las mismas, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

Por razones objetivas, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de 1 año a población distinta de su residencia habitual, abonando, además de los salarios los gastos de viajes y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges o compañero/a con quien exista convivencia cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho a trasladarse a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a los que se refiere este artículo.

Respecto a las víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo y discapacitados, se estará a lo dispuesto en el artículo 40, apartados 5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Permuta:

Es el cambio de destino entre dos personas trabajadoras de mutuo acuerdo dentro de la misma empresa. Se observarán los siguientes requisitos:

a) Que las personas trabajadoras pertenezcan al mismo grupo profesional y tengan puestos de trabajo análogos.

b) Es facultad privativa de la empresa aceptar la permuta.

c) La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Para Servicio en el Extranjero:

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

Para evitar la movilidad geográfica será de uso preferente la modalidad contractual del Teletrabajo.

Artículo 24.- Subrogación.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, total o parcialmente en el servicio, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el termino contrata engloba con carácter genérico cualquiera modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, perdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten de la empresa sustituida.

Artículo 25.- Cesión y traspasos de empresa.

La empresa que continúe el negocio de otra, se hará cargo de sus plantillas y de todo el personal de la misma. Se respetará, a todos los efectos, la antigüedad que tuviera el personal de la empresa absorbida, así como todas las condiciones más favorables que se tuvieran reconocidas.

CAPITULO IV

CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 26.- Nacimiento y Cuidado del Menor.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en lo dispuesto en el RDL.5/2023 de 28 de junio, relativo a la transposición de la Directiva Europea sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

a) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Se consideran situaciones protegidas, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten, el nacimiento de hijo o hija, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de menores de 6 años.

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

En el supuesto de parto múltiple, este permiso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, una por cada uno de los progenitores. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada, siendo obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatas al parto.

En el supuesto de discapacidad de hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse al puesto de trabajo.

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

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, este permiso se ampliará en dos semanas más por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso previsto para cada caso en el presente apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando la persona trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por nacimiento y cuidado del menor, interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo. Se permitirá la acumulación de las vacaciones a la licencia de gestación o alumbramiento, aun expirado el año natural a que tal período corresponda.

Si antes del inicio de las vacaciones, la persona trabajadora se encontrase en situación de descanso por nacimiento y cuidado del menor, las mismas se disfrutarán íntegramente una vez finalizado el período de baja, aún expirado el año natural a que tal período corresponde, fijando el período de disfrute, de mutuo acuerdo con la empresa.

b) Cuidado del lactante.

El presente apartado se adecua plenamente a la nueva redacción del art. 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y modificado en última instancia por el Real Decreto Legislativo 2/2024 de 21 de mayo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Lactantes prematuros:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Lactantes de cero a nueve meses:

* **Permiso de lactancia sin reducción de jornada**:
Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria retribuida de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral, sin que esta ausencia pueda coincidir con los momentos de entrada o salida del trabajo, cuyo caso se estará al supuesto siguiente.

*** Permiso de lactancia con reducción de jornada:**
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

* **Permiso de lactancia en jornadas acumuladas**:
Este permiso podrá ser disfrutado en días laborables que se sumarán al período de nacimiento y cuidado del menor, *ambos progenitores lo disfrutarán a continuación de dicho permiso.* No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiese antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses. *Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

Lactantes de nueve a doce meses:

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Para que las personas trabajadoras que ejerzan este derecho puedan compensar esta reducción del salario, las empresas les informarán de la existencia de la prestación pública de la Seguridad Social denominada ''corresponsabilidad en el cuidado del lactante'' para que puedan solicitarla. Este deber de información no implica que deba ser la empresa quien se encargue de la tramitación de dicha prestación, que corresponderá a la persona trabajadora.

c) Guarda legal.

Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la 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 debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La persona trabajadora preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de despido declarado improcedente, estando la persona trabajadora en reducción de jornada por Guarda Legal, la indemnización a tener en cuenta se calculará sobre el salario actualizado correspondiente a la jornada anterior a la fecha de la solicitud de dicha reducción.

d) Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

e) Permiso parental.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de cada hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. Durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo deberá mantenerse el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora.

f) Adaptación de jornada.

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

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

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Artículo 27.- Protección por riesgo durante el embarazo.

Cuando el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, se solicitara informe médico y técnico del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales al respecto. 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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

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 resultase posible o como 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 asistan facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

1. 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.

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

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo serán 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 la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 28.- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural.

1. Según el artículo 186 de la Ley General de la Seguridad Social, a efectos de la prestación económica, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

2. Según el artículo 187 de la Ley General de la Seguridad Social, en el supuesto de incapacidad laboral en concepto de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, la prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

3. Según el artículo 188 de la Ley General de la Seguridad Social, a los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

4. Según el artículo 189 de la Ley General de la Seguridad Social, la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en la Ley General de la Seguridad Social para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

5. Según el artículo 20.4 del E.T. el empresario podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Las personas trabajadoras incluidas en este artículo, salvo incapacidad manifiesta y justificada, comunicarán a la empresa su situación de baja por Incapacidad Temporal, cumpliendo así, con la buena fe y diligencia que establece el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Incapacidad Temporal.

Al personal de las empresas afectadas por el presente convenio, en caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los 8 primeros días de baja estarán acogidos a lo que marque la Ley, y a partir del 9º día (incluido) se le completarán las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de la base reguladora con un plazo máximo de 12 meses, siempre y cuando permanezca viva la relación laboral.

En caso de accidente de trabajo, las empresas abonarán el cien por cien de la base reguladora, a partir del día siguiente al accidente, siempre y cuando permanezca viva la relación laboral.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 30.- Seguro de accidentes.

Las empresas efectuarán obligatoriamente la contratación a cargo de las mismas, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de sus plantillas, es decir, al conjunto de las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social, en sus respectivas empresas. Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

Muerte:	22.000,- €	
Gran Invalidez:	22.000,- €	
Inc. Pmte. Absoluta:	22.000,- €	- Para cualquier profesión
Inc. Pmte. Total:	22.000,- €	- Para la profesión habitual
Inc. Pmte. Parcial:	22.000,- €	

A partir de la publicación de este convenio en el BOP., se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a la representación legal de las personas trabajadoras.

En lo no previsto en el presente capítulo IV, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

CAPITULO V

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 31- Licencias.

A. RETRIBUIDAS:

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución y desde el siguiente día hábil al hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Todos los permisos que se refieran a grados lo hacen en referencia a la consanguinidad y/o afinidad.

1. Matrimonio y registro de parejas de hecho: 15 días naturales.

2. Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado: 1 día (EL DE LA BODA).

3. Por divorcio: 1 día laborable.

4. Por fallecimiento de familiares 1º grado: 5 días laborables. Cuando con tal motivo la persona trabajadora, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días si dicho desplazamiento es superior a 200 km.

5. Por fallecimiento familiares 2º grado: 3 días laborables. Cuando con tal motivo la persona trabajadora, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días si dicho desplazamiento es superior a 200 km.

6. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, cónyuge, así como 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: 5 días laborables. Si la prescripción de reposo domiciliario es inferior a 5 días laborables, se aplicará ésta, siendo como máximo 5 días laborables.

6.1. En los casos de hospitalización de familiares la persona trabajadora afectado/a decidirá qué día inicia el permiso y si serán días continuos o alternos, manteniéndose el derecho siempre que persistan las circunstancias que originan dicho permiso, previa comunicación a la empresa y justificación posterior.

6.2. En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que no requiera reposo domiciliario de cualquiera de las personas citadas en el párrafo anterior, el permiso será el del día de la intervención.

6.3. Los permisos, por ser retribuidos, empezarán a computar a partir del día siguiente hábil del hecho causante, cuando dicho hecho se produzca después de la realización de la jornada.

7. Por nacimiento de hijo/a 3 días, para las personas trabajadoras que no tengan cubierta la carencia necesaria para acogerse al permiso de paternidad recogido en el RDL 6/2019 de 1 de marzo. Cuando con tal motivo la persona trabajadora, necesite hacer un

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días si dicho desplazamiento es superior a 200 km.

8. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de su salario.

9. Por traslado de domicilio 2 días laborables.

10. Las personas trabajadoras podrán ausentarse por el tiempo imprescindible para asistir a la consulta de médico especialista de la Seguridad social previa justificación de la misma. Se procurará por la persona trabajadora acudir a dicha consulta en horas fuera del horario de trabajo.

11. 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, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y previo aviso al empresario.

12. Interrupción voluntaria del embarazo. En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida, sólo en el supuesto de que no exista baja médica. La persona trabajadora cuyo cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.

13. Por el cumplimiento de un deber de carácter público: el tiempo que fuese necesario. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma, del salario a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.

En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia, será forzosa.

14. Permisos derivados de adopción nacional e internacional de conformidad con el art. 37.3 del Estatuto de los trabajadores y del artículo 26 de este convenio.

15. Las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y acredite un grado de aprovechamiento aceptable; asimismo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

16. El permiso retribuido se extiende a la realización del examen para la obtención del Permiso de conducir, u oposiciones o pruebas de acceso a entidades u organismos públicos.

17. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

    Tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, acreditando el motivo de ausencia.

18. Las personas trabajadoras tendrán derecho a 2 días de asuntos propios siendo éstos retribuidos no recuperables. Deberán solicitarlos a la empresa con una antelación de 10 días, y su concesión la otorgará el empresario en función de las necesidades del servicio si existe negativa por parte de la empresa esta deberá ser justificada por escrito.

19. Un permiso retribuido de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del E.T. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

B. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de técnicas de fecundación asistidas, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

2. Por asistencia a consultorio médico, se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años, y de mayores que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, la persona trabajadora y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

3. Las personas trabajadoras que lleven como mínimo tres años en la empresa tendrán derecho en caso de necesidad justificada a solicitar permiso sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis y habrá de otorgarlo la empresa, salvo que no resulte

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

factible por notorias necesidades del servicio. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

4. Cuidado de niños con cáncer y enfermedades graves, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.6 del E.T. y en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

Artículo 32.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años. Esta solicitud deberá preavisarse en los mismos términos que viene establecidos en el art. 21 del presente convenio. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ostenten cargos sindicales electivos a nivel provincial autonómicos o estatal, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, cuya excedencia, a efectos de reingreso automático, tendrá el mismo tratamiento que la excedencia forzosa, por designación o elección para cargo público.

La persona trabajadora excedente, conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa.

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 acogimiento tanto permanente como preadoptivo, 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 tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Para el período de excedencias indicadas en los dos últimos párrafos de este artículo se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

CAPITULO VI

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 33.- Jornada Laboral.

1) La jornada laboral será establecida de mutuo acuerdo entre las partes, sin perjuicio de recomendar su distribución de lunes a viernes. Durante los siguientes años de vigencia del convenio la jornada en cómputo anual será 1750 horas. En el supuesto de existir un cambio normativo al respecto del presente artículo, las partes se comprometen a constituir una comisión para debatir y ajustar el presente artículo a la normativa legal.

2) Los días 24 y 31 de diciembre y las tardes del 5 de enero y del 18 de marzo se considerarán festivas. El día 17 y la mañana del 18 de marzo a elección de la persona trabajadora y comunicándolo a la empresa con al menos 1 mes de antelación, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con permiso no retribuido, y siempre que no se acojan a la medida más del 50% de la plantilla necesaria para el buen funcionamiento de la actividad empresarial.

3) Se respetarán las jornadas laborales convenidas, tanto semanales como mensuales inferiores a la jornada en cómputo anual establecida en el presente convenio.

4) Las partes firmantes del presente convenio colectivo recomiendan que la distribución de la jornada se haga de lunes a viernes, librando la tarde de los viernes.

Artículo 34.- Jornada intensiva.

Todas las empresas establecerán durante el período del 15 de junio al 15 de septiembre con carácter general la jornada intensiva.

Quedan exceptuadas de esta obligación aquellas empresas dedicadas al asesoramiento de empresas, y a la gestión, tramitación y liquidación de impuestos, así como aquellas otras que tengan establecido trabajo a turnos u horarios especiales.

Estas empresas compensarán el periodo no disfrutado de jornada intensiva, con la libranza de trabajo los viernes por la tarde u otros descansos equivalentes, de forma que anualmente se cumpla la jornada estipulada en el presente convenio.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

En aquellas empresas donde no se pueda establecer la jornada intensiva se establecerán turnos de trabajo de mañana y tarde.

Artículo 35.- Horario.

Las empresas redactarán anualmente el horario de trabajo, oída la representación de las personas trabajadoras. Al determinar el horario, las empresas tendrán en cuenta las facilidades que deben dar a sus empleados para la promoción y formación profesional prevista en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. De éstos deberán ser consecutivos 21 como mínimo, pudiendo por tanto ser fraccionadas. Se deberán disfrutar en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Se establecerá el calendario vacacional con 2 meses de antelación, al período estival.

Articulo 37.- Registro de Jornada.

1. Consideraciones Generales:

A tenor del texto del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas implantarán a partir del 12 de mayo de 2019 un sistema de registro diario de control de la jornada individual de cada persona trabajadora.

Aquellas empresas que, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2019 de 12 de marzo, dispusieran de un sistema de «registro diario de jornada», podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y a este acuerdo.

2. Características de los registros horarios:

Los sistemas de registro horario a implantar serán preferentemente telemáticos y, en cualquier caso, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la imposibilidad de manipulación.

Se establecerán las medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital.

En el supuesto de que las empresas establecieran sistemas de vigilancia y control (geolocalización) para la finalidad prevista en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá informar a la RLT previamente a su implantación y cumplir con las garantías previstas en la normativa vigente, sobre el tratamiento de datos de carácter personal.

El registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

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. Además, este sistema

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori.

La empresa podrá concretar la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

3. Datos objeto del registro:

El registro de jornada debe recoger:

- El nombre de la empresa.
- La dirección del centro de trabajo.
- El día de la prestación de servicios.
- La persona trabajadora se identificará con un código de empleado (nunca nombre y apellidos u otro dato que pueda incurrir en vulneración de la ley de protección de datos).
- La hora de inicio de jornada que quedará confirmada con la firma de la persona trabajadora o cualquier otro método autorizado. Se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa, (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física).
- La hora de finalización con la misma confirmación que la de inicio. Se deberá registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora finalice su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del ET) o a disposición de la empresa, (cuando la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física).
- La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario establecido y al calendario laboral de la empresa.

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.

4. Conservación y acceso a la información registrada:

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una vez implantado el sistema informático de registro de jornada, a las personas trabajadoras se les proveerá de una clave de acceso para poder acceder a dicho fichero.

Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, (si lo solicitan), así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

En el supuesto de que la persona trabajadora no se hallará conforme con el control horario efectuado, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad y a la propia imagen, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

CLAÚSULA DE IGUALDAD

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Se hará con carácter anual.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Artículo 38.- Salario.

Los sueldos mensuales mínimos para cada categoría profesional y/o nivel salarial, son los que se relacionan en el anexo del Convenio Colectivo.

Como norma general, el pago de sueldo y salario se efectuará mensualmente y el último día hábil de cada mes, pudiéndose acordar el pago por transferencia bancaria.

Los sueldos señalados se entienden por jornada completa y se abonarán a prorrata a quienes presten sus servicios por horas.

Artículo 39.- Cláusula de revisión salarial.

a) Durante la vigencia del convenio, con efectos desde el 1 de enero del 2024 y para los sucesivos años 2025 y 2026, se pactan las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio.

b) Las tablas salariales pactadas se aplicarán a todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio durante toda la vigencia del mismo.

c) La cantidad resultante se abonará, en todo caso, dentro de los dos meses siguientes al de su publicación en el BOP.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 40.- Plus de trabajo en domingos y festivos.

Todas las personas trabajadoras que desarrollen su jornada de lunes a sábado y además trabajen en domingo o festivo percibirán, como compensación de la pérdida del derecho al descanso durante estos días además del salario y complemento correspondiente a su categoría, un plus por domingo o festivo trabajado.

La percepción de este plus no anula el derecho de descanso semanal recogido en el artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Este Plus se incrementará según las tablas salariales adjuntas.

Artículo 41.- Quebranto de moneda.

Para las empresas cuya actividad principal sea la recaudación, y para aquellas personas trabajadoras que realicen esta función, independientemente de que el cobro se realice en moneda o en tarjeta, percibirán un plus en concepto de quebranto de moneda por 11 mensualidades.

Este Plus se incrementará según la**s** tablas salariales adjuntas.

Artículo 42.- Antigüedad.

1º Desde el 1/1/1998 queda suprimido y congelado el complemento personal que existía con la denominación de antigüedad.

2º El referido complemento salarial será reflejado en los recibos de salario con la denominación de “complemento de antigüedad consolidada”.

3º El importe contemplado en el punto anterior quedaría consolidado como un complemento salarial “ad personam”. Este complemento retribuido tendrá una duración indefinida y se abonará en las pagas extraordinarias.

Artículo 43.- Plus convenio.

Todas las personas trabajadoras fijos o temporales afectados por el presente convenio, percibirán un plus convenio mensual, en la cuantía que se establece en las tablas salariales anexas al mismo y no se abonará en las pagas extraordinarias.

Artículo 44.- Plus de nocturnidad.

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por ciento de todos los conceptos retribuidos, para el trabajo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Cuando el turno de trabajo afecte a una parte del horario comprendido entre las 22h y las 6 de la mañana, se abonará la parte proporcional.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 45.- Plus de Idiomas.

Aquellas personas trabajadoras que en el desempeño de sus funciones en la empresa precisen habitualmente de un idioma adicional, además de los oficiales en la Comunidad Valenciana, percibirán el 10% de su salario base.

Artículo 46.-Plus de comida.

Este plus dejará de abonarse a partir de la publicación en el BOP del presente convenio.

En aquellas empresas en las que se estuviese abonando el presente plus, el mismo quedará consolidado y se seguirá retribuyendo mientras se mantenga el horario habitual de jornada partida, y la duración del tiempo dedicado a la comida sea igual o inferior a una hora y siempre que el horario haya sido establecido por las necesidades organizativas de la empresa y no de la persona trabajadora.

Artículo 47.- Horas extraordinarias.

Conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, únicamente se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, teniendo esta consideración las efectuadas por: pedidos imprevistos, períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente (trabajo a turnos etc..).

La realización de horas extraordinarias será voluntaria; sí serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se tengan que trabajar para la prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios.

En los dos casos anteriores si se abonan mediante retribución, el importe de las horas será incrementado con el 75% respecto del valor de la hora ordinaria. Si estas horas son compensadas por horas de descanso se dará una hora de descanso por cada hora trabajada.

No obstante, si fueran realizadas en domingo o festivo su retribución será incrementada con el 100% sobre el valor de la hora ordinaria o de dos horas de descanso.

Los representantes de las personas trabajadoras recibirán mensualmente información del número de horas realizadas por persona trabajadora y por departamentos, especificándose por la empresa las causas que motivaron las mismas.

En cualquier caso, las horas extraordinarias se pagarán en el plazo de 30 días después de realizarlas, o se compensarán por descanso en el plazo de cuatro meses.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 horas y las 6:00 horas se retribuirán con un incremento del cien por cien sobre el valor de la hora ordinaria o de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 48.- Salidas y Dietas.

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse alguna persona trabajadora de la localidad en la que habitualmente tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará los gastos de locomoción y una dieta por día completo sin pernoctar, según tabla adjunta. Cuando la

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

persona trabajadora no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de la localidad, tendrá derecho a que se le abone el gasto real realizado, debidamente justificado en un establecimiento de hostelería.

Respecto a la cuantía y al devengo se estará a lo dispuesto en el art 147 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el cual remite directamente a lo establecido en el RDL 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Estas cantidades no sufrirán variación durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 49.- Pagas Extraordinarias.

Se abonarán 2 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una en los meses de junio y diciembre, debiendo abonar las mismas el 20 de cada uno de los meses indicados, pudiendo ser prorrateadas por mutuo acuerdo.

Las pagas extraordinarias se compondrán de los siguientes conceptos salariales: salario base y complemento de antigüedad consolidada. En cualquier caso, cuando una empresa viniera abonando o una persona trabajadora apercibiendo en las pagas extraordinarias otros conceptos retributivos, aquí no contemplados los mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 50.- Anticipos y Préstamos.

Todo el personal con más de 3 años de antigüedad en la empresa podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario convenio. La amortización no excederá del diez por ciento mensual del salario convenio.

La extinción del contrato de trabajo o cualquier otra causa que origine la baja en la empresa, determinará la devolución del anticipo.

CAPITULO VIII

SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 51.- Evaluación de riesgos.

Deberán plasmarse los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva; dicho proceso, clave en la actuación preventiva, es continuo incluyendo, llegado el caso, su revisión y actualización en función de diversas circunstancias (la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procedimientos productivos, los riesgos durante el embarazo o maternidad de la mujer trabajadora, la reproducción, etc.)

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Dicha documentación deberá facilitar y entregarse a los representantes de las personas trabajadoras y u órganos de prevención existentes en la Empresa.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras derivados de la organización del trabajo.

Artículo 52.- Crédito Horario.

Los delegados de Prevención, en tanto que representantes de las personas trabajadoras, gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los trabajadores en su Art. 68, letra e.

A este crédito no se le imputarán las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 53.-Vigilancia de la Salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras.

La vigilancia individual se desarrollará aplicando las medidas de vigilancia publicadas por el Ministerio de Sanidad y Consumo, u organismo oficial competente, con exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa vigente en esta materia.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora apreste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, siendo obligatorio para las personas trabajadoras cuando existan indicios de que de su estado de salud pueda derivarse un riesgo para la vida o integridad física o psíquica propia o de otros, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras.

La vigilancia de la salud individual se practicará con una periodicidad anual o de acuerdo a la frecuencia a colectivos de riesgo recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 54.- Acoso Laboral.

INDICE:

1. INTRODUCCION
2. DECLARACION DE PRINCIPIOS
3. ALCANCE
4. DEFINICIONES
   4.1. Acoso laboral
   4.2. Acoso moral
   4.3. Acoso sexual

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

4.4. Discriminación por razón de sexo

4.5. Otras causas de discriminación ilícita

4.6. Denuncia falsa

4.7. Exclusiones

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

5.1. Inicio

5.2. Procedimiento informal

5.3. Procedimiento formal

5.4. Conflictos con personas externas a la empresa

5.5. Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud

5.6. Protección de datos de carácter personal

1. INTRODUCCIÓN:

Se somete al presente PROTOCOLO para la prevención y tratamiento, en su caso, de eventuales supuestos de ACOSO MORAL Y/O SEXUAL, DE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO Y/U OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILICITA EN EL TRABAJO, en desarrollo y/o prevención de lo dispuesto en las siguientes disposiciones legales:

• Arts. 3 y 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

• Directiva 2006/54/CE relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.

• Recomendación 92/131/CE, de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

• Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.

• Arts. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución Española.

• Arts. 4.2.c), d) e), 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.

• Arts. 4.7.d), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

• Art. 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del art. 8, art. 11.4, art., 12.3, art. 12.7, art. 12.13, art. 13.4, art. 13.7, art. 13.10, art. 16.3, todos ellos del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).

• Leyes 51/2003 y 62/2003.

• Art. 48 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

• Arts. 172, 173, 184, 191 del Código Penal.

• Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres de erradicar la violencia machista.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

• Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

• R.D. 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 15/1999.

El objeto de este Protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha de existencia de las mismas, comprometiéndose la empresa a observar un actitud de vigilancia activa y a mantenerlo permanentemente actualizado, incorporando al mismo todas aquellas mejoras derivadas de la experiencia de su aplicación práctica con el fin de procurar su máxima efectividad.

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

La empresa considera:

Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.

Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

La empresa declara:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

La empresa insta:

A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando, asimismo, para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

La empresa se compromete a:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

3. ALCANCE

El presente Protocolo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa, y será aplicable a:

- Todo el personal de la plantilla con contrato de trabajo indefinido o de duración determinada, a jornada completo a tiempo parcial.

- Trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, contratas y/o subcontratas.

- Clientes y Proveedores.

- En general, a cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

4. CONCEPTOS

4.1 Acoso laboral:

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

4.2. Acoso moral:

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral extraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir:

- Intención de dañar.

- Persistencia en el tiempo.

- Vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.

4.3. Acoso sexual:

Es toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos verbales o físicos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en relación, o como consecuencia del trabajo, y que no es deseada por la persona que es objeto de la misma. Corresponde a cada persona determinar las conductas que le son ofensivas, intimidatorias o degradantes, y así se lo debe comunicar al acosador/a por sí mismo/a o a través de terceras personas.

El sujeto activo sabe o debe saber que su conducta es indeseada por la víctima y que su posición ante la misma determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

a) Chantaje sexual o acoso de intercambio: es el realizado por un superior jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

b) Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañero de trabajo o incluso por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual. Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Propuesta: Entendida como "iniciativa de solicitud" relativa al sexo.

- Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

- Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

4.4 Discriminación por razón de sexo:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con ocasión del acceso a la formación, a la remuneración del trabajo o la promoción en el puesto de trabajo, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, derecho a la igualdad, y crearle un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.5 Otras causas de discriminación ilícita:

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

4.6 Denuncia falsa:

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

a) Que carezca de justificación y fundamento.

b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

4.7 Exclusiones:

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a. Inicio:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 4 de este Protocolo podrá poner los hechos en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Las actuaciones darán comienzo previa presentación de denuncia que deberá formularse por escrito y ser firmada por el/la denunciante.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

a) Las denuncias anónimas. Se pondrá a disposición de los trabajadores un buzón o correo anónimo que garantice el anonimato y garantías jurídicas suficientes, con algún operador jurídico independiente de cualquier vínculo a la empresa o a través de la asociación empresarial firmante del convenio que designará a un operador jurídico de la comisión negociadora del convenio con los costes que ello suponga por el servicio de atención del correo, independientemente de los honorarios de la instrucción del expediente que serán establecidos por la asociación, con la utilización del correo de acosolaboral@ofydes.com .

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

La Dirección quien, podrá delegarla en cualquier operador jurídico externo de su confianza.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por un asesor de su confianza, si así lo interesan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el Instructor a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el Instructor para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el Instructor sea una persona de su mismo sexo.

b. <u>Procedimiento informal:</u>

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si el/la trabajador/a denunciante así lo prefiere, por el/la trabajador/a de la Empresa o asesor que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia ante el Instructor, éste:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el Instructor en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial y/o administrativo.
- Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el Instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:

a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

b) Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

c. Procedimiento formal:

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

Este procedimiento interno, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El Instructor establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por la empresa para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

▪ Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

▪ Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

- Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del Instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de todos los participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.

El Instructor informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien el Instructor, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

d. <u>Conflictos con personas externas a la empresa:</u>

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores y personas externas que compartan el lugar de trabajo se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

e. Riesgos psicosociales y vigilancia de la salud:

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, a quien con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

f. Protección de datos de carácter personal:

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, R.D. 1.720/2007, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo, y demás normativa concordante y de desarrollo.

Artículo 55.- Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y las personas trabajadoras adscritos al presente convenio.

Para lograr estos objetivos se acuerda crear una Comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio con las siguientes funciones:

En materia de prevención de riesgos laborales:

1.- Elaboración de una guía de orientación dirigida a las empresas del sector para abordar con plenas garantías el plan de prevención, ajustándose a las propias características de cada una de las empresas en la que se delimitará especialmente:

a. Las medidas de coordinación de actividades empresariales.

b. Las zonas o áreas geográficas con la suficiente cobertura y logística para la correcta adopción de las medidas de emergencia en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia cuando proceda, lucha contra incendios,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

evacuación de personas trabajadoras y salvamento, con el fin de garantizar, en la medida de lo posible, la rapidez y eficacia de las mismas.

1. Seguimiento de la aplicación en el sector de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las condiciones establecidas por el art. 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, sobre vigilancia específica de la salud.

2. Elaboración y desarrollo de una campaña de sensibilización dirigida a empresarios y personas trabajadoras en cuanto a sus obligaciones recogidas en la Ley haciendo especial hincapié en la PYME y en las personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de ETT

3. Elaboración consensuada de las propuestas a aportar en las consultas que la Inspección de trabajo y Seguridad Social debe realizar con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En materia de medio ambiente:

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de las personas trabajadoras en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y las personas trabajadoras tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Los representantes de las personas trabajadoras que adquieran responsabilidades en materia de medio ambiente podrán recibir formación por cualquiera de las partes firmantes del convenio sobre estos temas.

Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por las empresas.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

SECTOR	PROPUESTAS DE FUNCIONES PARA LA COMISIÓN DE MEDIO AMBIENTE	OBJETIVOS CONCRETOS
Oficinas y Despachos	Promover el ahorro energético y la utilización de energías renovables Aumentar la eficiencia en el uso del papel Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno Reducir el uso del resto de recursos naturales Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta Colaborar en la sensibilización ciudadana	Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aire acondicionado, ...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica) Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente Integración de la energía solar térmica, fotovoltaica y pasiva y de sistemas eficaces de aislamiento térmico y acústico, entre otros, en los proyectos urbanísticos e ingenieriles Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 8 miembros, 4 designados por la Patronal, y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

CAPITULO IX

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 56.- Acción Sindical.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo, como tales en orden a instrumentar a través de los Sindicatos y las representaciones empresariales unas relaciones laborales racionales, basadas

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

en el respeto mutuo tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Previa conformidad de la persona trabajadora, la empresa deducirá de la nómina la cuota sindical a los afiliados a cada central sindical.

Se acuerda que podrá acumularse en un representante sindical la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del comité de empresa y en su caso de delegados de personal, en uno o varios de sus compañeros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración, las horas serán deducidas del resto de los representantes sindicales de la propia empresa. Deberá notificarse al departamento de personal de cada empresa, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulan dichas horas.

Las personas representantes designadas como componentes de la comisión de liberadora del convenio colectivo y de la comisión paritaria, tendrán siempre y cuando la empresa a la que pertenezcan dicha RLT se vea afectada por el ámbito de negociación, un crédito horario específico para la negociación tanto para acudir a reuniones de la mesa negociadora como a las comisiones de trabajo, este crédito será justificado por el sindicato al que pertenezca.

Artículo 57.- Derecho de comunicación y Uso de medios electrónicos.

Las personas trabajadoras tendrán la facultad de exponer en lugar idóneo y de fácil visibilidad y acceso, información de interés para los mismos. Las empresas están obligadas a tener un tablón de anuncios a estos efectos siempre que tengan como mínimo 6 personas trabajadoras en plantilla.

Habida cuenta de la actividad a la que se dedican la mayoría de las empresas adscritas a este Convenio de Oficinas y Despachos, de las características de las mismas, y de la necesidad del uso de Internet para fines laborales y empresariales, el uso del correo electrónico quedará limitado a lo absolutamente necesario para la buena marcha de la empresa.

No obstante, y con carácter de excepcionalidad, los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, podrán hacer uso del mismo, siempre que los temas a que se refieran provengan del sindicato al que pertenecen y se refieran a asuntos sindicales, quedando prohibido, tanto su uso en horas que no sean las destinadas a horario sindical, como también la intercomunicación con el resto de empleados de la empresa, salvo acuerdo expreso entre las personas trabajadoras, (o sus representantes) y la empresa.

Los representantes legales de las personas trabajadoras que en su trabajo habitual utilicen el correo electrónico y deseen hacer uso del mismo para fines sindicales, pondrán en conocimiento de la empresa, con carácter previo y con la debida antelación, su acceso a Internet, así como el horario sindical en que lo van a hacer, todo ello con el fin de administrar el ancho de banda que la empresa tenga contratada, para el buen funcionamiento empresarial, y demás acciones de uso y control de medios.

El personal que no sea representante de las personas trabajadoras tendrá prohibido el uso de Internet, a excepción de aquellos a los que la empresa haya autorizado expresamente, y para fines exclusivamente relacionados con la actividad empresarial.

En cualquier momento, la empresa queda facultada para comprobar la correcta utilización de los elementos informáticos puestos a disposición de la persona trabajadora, y en su caso, a revisar

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

la información relativa a los accesos a Internet de sus empleados, incluidos los representantes de las personas trabajadoras, páginas a las que se ha accedido, tiempo de conexión, archivos visitados, frecuencia de uso, etc. de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 58.- Comisiones paritarias del Convenio.

1. Se constituye una Comisión Paritaria del Convenio compuesta por seis miembros, tres de ellos en representación empresarial y los tres restantes en representación sindical.

La Comisión Paritaria del Convenio se constituirá en el plazo máximo de 30 días a la firma del presente convenio, mediante acta al efecto. Cada una de las partes designará las personas, titulares y suplentes, que les representen en la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Paritaria del Convenio son las siguientes:

- Interpretación, Control y seguimiento del convenio.
- Vigilar y resolver las discrepancias de aplicación del mismo.
- Intervención en los procedimientos de Inaplicación salarial que se soliciten.
- Mediación previa si así lo solicita alguna de las partes, a la intervención del Tribunal de Arbitraje Laboral, en caso de Interposición de Conflictos colectivos.

2. Se acuerda crear una Comisión Paritaria para la Formación, que aportará información, asesoramiento y criterios orientativos para la elaboración de planes, obtención de permisos de formación y resolución de eventuales problemas y discrepancias en la aplicación del citado acuerdo.

Cuando se solicite la intervención de la Comisión paritaria, ésta se reunirá en plazo máximo de 10 días, teniendo 20 días para resolver desde la fecha de su reunión. Si en 30 días, desde la recepción de la petición de la reunión, la Comisión Paritaria no se hubiera reunido, quedará expedita la vía judicial o administrativa.

A los efectos de emitir dicha comunicación y/o documentación, se fija como domicilio de la Comisión paritaria, el de la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos de la Comunidad Valenciana, C/ Guillem de Castro, 9 piso 4º 46007 VALENCIA.

Las resoluciones de esta comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresarial y sindical. En caso de que la comisión no llegase a un acuerdo, la discrepancia se

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

someterá a la mediación y/o arbitraje del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Cada una de las partes podrá sustituir a los componentes de la Comisión Paritaria mediante notificación escrita. Las partes también podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, con los Asesores que estimen oportunos con voz, pero sin voto.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por esta Comisión paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el Convenio, debiéndose publicar en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 59.-Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales vigente, suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME CV., y las Confederaciones Sindicales FeSMC-U.G.T. P.V. y Federación Servicios CC.OO. P.V., para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos.

Con dicha aceptación las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos.

Artículo 60.- Cláusula de inaplicación o descuelgue.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

A. Jornada de trabajo.

B. Horario y distribución del tiempo de trabajo.

C. Régimen de trabajo a turnos.

D. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

E. Sistema de trabajo y rendimiento.

F. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

G. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Respecto al procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 TRET.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la comisión paritaria en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

a) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta eses momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso de confianza.

b) En caso de desacuerdo, y sin perjuicio de que las partes puedan acudir a otros procedimientos establecidos estatutariamente, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oirá a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si en la empresa que se examina concurren, o no, las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria solicitará informe de auditores o censores jurados de cuentas, que será vinculante para los miembros de la misma.

Los gastos originados por la intervención de auditores o censores jurados de cuentas serán de cargo exclusivo de la empresa.

El procedimiento establecido dentro del apartado b) se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.P.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la empresa se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de las personas trabajadoras y a la dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. Transcurrido el período de descuelgue los salarios aplicables serán los vigentes en este Convenio Provincial.

Los representantes legales de las personas trabajadoras y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga si la hubiera.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al incremento salarial pactado, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del mismo.

Cualquier duda que pudiera surgir en la instrumentalización de la presente cláusula de descuelgue será la Comisión Paritaria la que entienda y resuelva sobre los mismos.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61.- Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para las garantías y defensa de los intereses legítimos de personas trabajadoras y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3.- Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras si los hubiere.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 62.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total o inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas y de las cosas en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección de trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, en un día durante el periodo de un mes.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social

d) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

e) La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los herramientas y equipos de trabajo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas y equipos de trabajo y, en general bienes de la empresa

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo, la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivasen perjuicios graves.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometida contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

o) La no comunicación a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

p) La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo, en el caso de teletrabajo, de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante 10 meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

o) El uso de medios informático, telemáticos o electrónicos y de comunicación, correos electrónicos, etc., dentro del ambiente empresarial, cuando se utilicen, para fines no estrictamente empresariales.

p) El acoso sexual por razón de género, entendiendo como tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

q) La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, en cinco o más ocasiones durante un año.

r) La no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo en el caso de teletrabajo tres días consecutivos o cinco alternos.

s) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Artículo 63.- Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 64.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 65.- Sanciones a las empresas.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Todas las personas trabajadoras podrán dar cuenta por escrito, por sí o por medio de sus representantes legales a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, se abrirá oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, podrán ejercer las acciones legales ante la autoridad laboral competente.

CAPITULO XI

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Comentario:

El traslado y desarrollo de los contenidos de la Ley 3/2007 y del RDL. 6/2019, supone un gran avance en la lucha por la igualdad. Su importancia no solo radica en la ampliación de licencias, si no en el hecho de que se establece una importante herramienta para la detección y corrección de aspectos y situaciones que pudieran ser discriminatorias.

Artículo 66.- Planes de igualdad.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre mujeres y hombres, personas LGTBI y de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, garantizar un entorno laboral inclusivo, favorable a la diversidad y que avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, así como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será obligatorio para empresas de 50 o más personas trabajadoras y voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y del RDL. 6/2019, respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 y RDL. 6/2019, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 67.- Concepto de planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 y RDL. 6/2019 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Artículo 68.- Diagnóstico de situación.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 69.- Representación Legal de las personas trabajadoras en los planes de Igualdad.

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

Artículo 70.- Prendas de trabajo.

Las empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán la obligación de proporcionar a los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Artículo 71.- Protección de las víctimas de la violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3 En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

4 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

5 En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 72.- Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio colectivo está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes suscriptoras de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan a avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

A. MEDIDAS

1. Medidas de acceso al empleo.

a) Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

b) El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación de mujeres en las empresas.

c) La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información sobre los criterios y procedimiento utilizados para la selección y contratación.

d) Las empresas se comprometen a ampliar el abanico de fuentes de reclutamiento para la captación de profesionales, contando con entidades que trabajen en la inserción laboral de personas LGTBI especialmente a personas del colectivo de mayor vulnerabilidad como son las mujeres y personas transexuales.

e) Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

2. Clasificación profesional y promoción

a) Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b) Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

c) Las personas trabajadoras de una empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.

d) En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

e) Formar en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

3. Formación, sensibilización y lenguaje.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

a) Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o en los convenios colectivos de aplicación en la empresa o del acuerdo colectivo en su caso, su alcance y contenido.

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

c) Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

d) En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

e) Creación de un programa específico en el plan de formación de la empresa, destinado a la RLPT y a mandos intermedios y superiores y otras personas que puedan intervenir en la instrucción de una denuncia por acoso LGTBI.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a) Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

b) En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales) se incluirá la discriminación por lgtbifobia como un riesgo para la salud.

c) En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.

d) Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

e) Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que establece el presente convenio colectivo para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

5. Régimen disciplinario.

Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

B. PROTOCOLO

1. Procedimiento de garantía

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, 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 denuncia por los medios habilitados para ello.

2. Denuncia.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras (iii.) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

La denuncia se podrá dirigir:

i. A una dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.

ii. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción)

iii. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

De forma inmediata, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado y que deberá reunirse en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de la denuncia para iniciar el proceso de entrevistas e instrucción del caso.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

3. Medidas cautelares.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

4. Comisión Instructora

Se creará una Comisión Instructora fija, prefijando las personas que formarán parte de ella siempre que sea necesaria su intervención. La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales cada vez que se reciba una denuncia. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Estas personas recibirán formación específica en acoso LGTBI por parte de la empresa.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir 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, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

5. Expediente

La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

6. Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 15 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

i. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

   En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

ii. Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

7. Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

a) **Confidencialidad y Anonimato**: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

   Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

b) **Respecto a los derechos de las partes**: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

c) **Imparcialidad y contradicción**: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

d) **Confidencialidad y anonimato**: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

e) **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

f) **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

g) **Protección a la salud de las víctimas:** La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

CAPITULO XII

ACTUACIÓN FRENTE A CATASTROFES Y OTROS FENÓMENOS ADVERSOS

Artículo 73.- Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

1. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

a) Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

b) Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

2. Actuaciones preventivas

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con las Delegadas de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.

c) Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d) Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Artículo 74.- Condiciones de trabajo

1.Cuando se superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el Anexo III del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas se integrarán en la planificación preventiva regulada en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales con la participación de las personas trabajadoras

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

que se regula en el artículo 34 de la citada norma, anteponiendo, siempre que sea posible, las medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

2.Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

3.De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

4.En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Única

El pago de los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio colectivo se hará efectivo como máximo en el plazo de tres meses, contados desde el día siguiente al de su publicación en el BOP.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se creará una comisión de trabajo compuesta por todos los firmantes del convenio, que se reunirá como mínimo dos veces al año, para ir trabajando en el desarrollo del próximo convenio.

CLÁUSULA FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a la legislación vigente.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

ANEXO 1- CNAE. ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN

4110	Promoción inmobiliaria
620	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
6201	Actividades de programación informática
6202	Actividades de consultoría informática
6203	Gestión de recursos informáticos
6209	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
6391	Actividades de las agencias de noticias
6399	Otros servicios de información n.c.o.p.
6419	Otra intermediación monetaria
6430	Inversión colectiva, fondos y entidades financieras similares
6611	Administración de mercados financieros
6612	Actividades de intermediación en operaciones con valores y otros activos
6619	Otras actividades auxiliares a los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones
6621	Evaluación de riesgos y daños
6810	Compraventa de bienes inmobiliarios por cuenta propia
6820	Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia
6832	Gestión y administración de la propiedad inmobiliaria
6910	Actividades jurídicas
6920	Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal
7021	Relaciones públicas y comunicación
7022	Otras actividades de consultoría de gestión empresarial
7111	Servicios técnicos de arquitectura
7112	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
7220	Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
7311	Agencias de publicidad
7312	Servicios de representación de medios de comunicación
7410	Actividades de diseño especializado
7430	Actividades de traducción e interpretación
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
8030	Actividades de investigación
8211	Servicios administrativos combinados
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras
8291	Actividades de las agencias de cobros y de información comercial
8299	Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
9411	Actividades de organizaciones empresariales y patronales
9412	Actividades de organizaciones profesionales
9491	Actividades de organizaciones religiosas
9492	Actividades de organizaciones políticas
9499	Otras actividades asociativas n.c.o.p.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/08044

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS CONVENIO OFICINAS Y DESPACHOS 2024-2026

		2023 / mes			2024/mes			2024/año			2025/mes			2025/año			2026/mes			2026/año	
GRUPO		INC.	Salario		INC.	Salario		SBA.	SBA+PC		INC.	Salario		SBA.	SBA+PC.		INC.	Salario		SBA.	SBA+PC.
I	Titulado Superior y Director	1,70%	1.678,82		2,00%	1.712,40		23.973,55	24.848,88		2,00%	1.746,64		24.453,02	25.354,62		2,00%	1.781,58		24.942,08	25.870,72
II	Titulado Medio o Diplomado	1,70%	1.492,32		2,00%	1.522,17		21.310,33	22.185,66		2,00%	1.552,61		21.736,54	22.638,13		2,00%	1.583,66		22.171,27	23.099,91
II	Traductor tit. e intérprete jurado	1,70%	1.492,32		2,00%	1.522,17		21.310,33	22.185,66		2,00%	1.552,61		21.736,54	22.638,13		2,00%	1.583,66		22.171,27	23.099,91
III	Jefe Superior	1,70%	1.405,02		2,50%	1.440,15		20.162,04	21.037,37		2,50%	1.476,15		20.666,09	21.567,68		2,50%	1.513,05		21.182,74	22.111,38
III	Jefe delineante	1,70%	1.405,02		2,50%	1.440,15		20.162,04	21.037,37		2,50%	1.476,15		20.666,09	21.567,68		2,50%	1.513,05		21.182,74	22.111,38
III	Jefe de Proyecto	1,70%	1.405,02		2,50%	1.440,15		20.162,04	21.037,37		2,50%	1.476,15		20.666,09	21.567,68		2,50%	1.513,05		21.182,74	22.111,38
III	Analista	1,70%	1.405,02		2,50%	1.440,15		20.162,04	21.037,37		2,50%	1.476,15		20.666,09	21.567,68		2,50%	1.513,05		21.182,74	22.111,38
IV	Jefe de Oficina	1,90%	1.315,33		3,00%	1.354,79		18.967,06	19.842,39		3,50%	1.402,21		19.630,91	20.532,50		3,50%	1.451,28		20.317,99	21.246,63
IV	Delineante proyectista	1,90%	1.315,33		3,00%	1.354,79		18.967,06	19.842,39		3,50%	1.402,21		19.630,91	20.532,50		3,50%	1.451,28		20.317,99	21.246,63
IV	Contable	1,90%	1.315,33		3,00%	1.354,79		18.967,06	19.842,39		3,50%	1.402,21		19.630,91	20.532,50		3,50%	1.451,28		20.317,99	21.246,63
IV	Programador ordenador	1,90%	1.315,33		3,00%	1.354,79		18.967,06	19.842,39		3,50%	1.402,21		19.630,91	20.532,50		3,50%	1.451,28		20.317,99	21.246,63
IV	Traductor no titulado	1,90%	1.315,33		3,00%	1.354,79		18.967,06	19.842,39		3,50%	1.402,21		19.630,91	20.532,50		3,50%	1.451,28		20.317,99	21.246,63
V	Oficial 1ª Administrativo	2,10%	1.152,86		3,00%	1.187,45		16.624,24	17.499,58		3,50%	1.229,01		17.206,09	18.107,68		3,50%	1.272,02		17.808,30	18.736,95
V	Delineante	2,10%	1.152,86		3,00%	1.187,45		16.624,24	17.499,58		3,50%	1.229,01		17.206,09	18.107,68		3,50%	1.272,02		17.808,30	18.736,95
V	Operador	2,10%	1.152,86		3,00%	1.187,45		16.624,24	17.499,58		3,50%	1.229,01		17.206,09	18.107,68		3,50%	1.272,02		17.808,30	18.736,95
V	Encargado	2,10%	1.152,86		3,00%	1.187,45		16.624,24	17.499,58		3,50%	1.229,01		17.206,09	18.107,68		3,50%	1.272,02		17.808,30	18.736,95
VI	Oficial 2ª Administrativo	2,10%	1.094,14		3,00%	1.126,96		15.777,50	16.652,83		3,50%	1.166,41		16.329,71	17.231,31		3,50%	1.207,23		16.901,25	17.829,89
VI	Comercial	2,10%	1.094,14		3,00%	1.126,96		15.777,50	16.652,83		3,50%	1.166,41		16.329,71	17.231,31		3,50%	1.207,23		16.901,25	17.829,89
VI	Azafata	2,10%	1.094,14		3,00%	1.126,96		15.777,50	16.652,83		3,50%	1.166,41		16.329,71	17.231,31		3,50%	1.207,23		16.901,25	17.829,89
VII	Conductor	2,20%	1.045,27		5,00%	1.097,53		15.365,47	16.240,80		3,65%	1.137,59		15.926,31	16.827,90		3,50%	1.177,41		16.483,73	17.412,37
VII	Grabador	2,20%	1.045,27		5,00%	1.097,53		15.365,47	16.240,80		3,65%	1.137,59		15.926,31	16.827,90		3,50%	1.177,41		16.483,73	17.412,37
VII	Auxiliar Administrativo	2,20%	1.045,27		5,00%	1.097,53		15.365,47	16.240,80		3,65%	1.137,59		15.926,31	16.827,90		3,50%	1.177,41		16.483,73	17.412,37
VIII	Almacenero	2,00%	978,65		10,00%	1.076,52		15.071,21	15.946,55		4,15%	1.121,19		15.696,67	16.598,26		3,50%	1.160,43		16.246,05	17.174,69
VIII	Conserje	2,00%	978,65		10,00%	1.076,52		15.071,21	15.946,55		4,15%	1.121,19		15.696,67	16.598,26		3,50%	1.160,43		16.246,05	17.174,69
VIII	Ordenanza tramitador	2,00%	978,65		10,00%	1.076,52		15.071,21	15.946,55		4,15%	1.121,19		15.696,67	16.598,26		3,50%	1.160,43		16.246,05	17.174,69
VIII	Telefonista	2,00%	978,65		10,00%	1.076,52		15.071,21	15.946,55		4,15%	1.121,19		15.696,67	16.598,26		3,50%	1.160,43		16.246,05	17.174,69
VIII	Limpieza	2,00%	978,65		10,00%	1.076,52		15.071,21	15.946,55		4,15%	1.121,19		15.696,67	16.598,26		3,50%	1.160,43		16.246,05	17.174,69
VIII	Peones	2,00%	978,65		10,00%	1.076,52		15.071,21	15.946,55		4,15%	1.121,19		15.696,67	16.598,26		3,50%	1.160,43		16.246,05	17.174,69
VIII	Mozos	2,00%	978,65		10,00%	1.076,52		15.071,21	15.946,55		4,15%	1.121,19		15.696,67	16.598,26		3,50%	1.160,43		16.246,05	17.174,69
							Plus/Anual						Plus/Anual						Plus/Anual		
	Plus Convenio todas categorías	1,70%	70,82		3,00%	72,94	875,34				3,00%	75,13	901,60				3,00%	77,39	928,64		
	Kilómetro		0,20			0,26						0,26						0,26			
	Media dieta		9,30			9,30						9,30						9,30			
	Dieta completa		20,14			20,14						20,14						20,14			
	Plus idiomas		10% Salario Base			10% Salario Base						10% Salario Base						10% Salario Base			
	Plus domingos y festivos	2,00%	48,73		3,00%	50,19					3,00%	51,70					3,00%	53,25			
	Quebranto de moneda	2,00%	53,99		3,00%	55,61					3,00%	57,28					3,00%	59,00			
	Plus comida	2,00%	10,40		3,00%	10,71					3,00%	11,03					3,00%	11,36			
	Plus Trabajo a distancia					40(11 meses)	440					40(11 meses)	440					40(11 meses)	440		

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/14960 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito el 17/11/2025 entre las partes que componen la Comisión Negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia, por el que se modifica el Artículo 4 de dicho convenio colectivo. Código: 46000805011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito el día 17 de noviembre de 2025 entre las partes que componen la Comisión Negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia, por el que se modifica el artículo 4 de dicho convenio colectivo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo de modificación en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

VER ANEXO

Por vacante, la persona titular de la jefatura del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, conforme al artículo 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 3 de diciembre de 2025.—La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, María de los Ángeles Pons Aleixandre.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/14960

ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

ASISTENTES

OFYDES CV.
Margarida Villena
Iván Mañas
José Checa
Francisco Mariner

FeSMC- UGT-PV.
Carmen Parra
Damiano Perrone

Federación de Servicios CCOO- PV.
Enric Climent
Salvador Mejías

En Valencia, siendo las 16:45 h. del día 17 de noviembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de OO.DD. de Valencia en la sede de la Federación de Servicios CCOO-PV.

OFYDES y las Centrales Sindicales, subsanan el texto del Convenio en el siguiente punto:

. Art .4 Vigencia y duración

A pesar de haber estado acordado, y reflejado en el acta de fecha 26 de febrero de 2025, (registrada en el REGCON con fecha 3 de marzo de 2025), un redactado del citado artículo, éste por error involuntario no se transcribió directamente al texto del convenio colectivo, es por ello, por lo que se solicita su modificación y adecuación al texto del convenio.

En el acta se indicaba que, cito literal:

“El convenio estará vigente a la firma del mismo. Si bien los efectos económicos estarán vigentes desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.”

Así pues, el redactado correcto del artículo 4 es el siguiente:

“El presente convenio colectivo entrará en vigor a la firma del mismo, si bien los efectos económicos estarán vigentes desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.”

Facultar a D. Iván Mañas Tapia, con DNI. 22699665E, para proceder al depósito de la presente acta y demás documentos ante el correspondiente órgano administrativo para su tramitación y efectos.

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta, en el lugar y fecha anteriormente citado.

PRESIDENTE
Iván Mañas Tapia

SECRETARIA
Carmen Parra Juanes

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/14960