

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 22** *RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa OHL Servicios - Ingesan (código número 28103531012023).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa OHL Servicios - Ingesan, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 8 de mayo de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 23 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE GESTIÓN Y MANTENIMIENTO DE "CARROS PORTAEQUIPAJES" EN EL AEROPUERTO ADOLFO SUÁREZ MADRID - BARAJAS DE OHL SERVICIOS – INGESAN

Capítulo I

Normas de configuración del convenio

Artículo 1. Partes firmantes

Las partes firmantes de este convenio son, de una parte, la empresa OHL Servicios - Ingesan., actual concesionaria de la Gestión Integral del sistema de distribución de carros portaequipajes del Aeropuerto de Madrid-Barajas. Y de otra, la representación legal de los trabajadores, representada por el comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de la empresa OHL Servicios - Ingesan y todos los trabajadores, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten aquellas, que desarrollen la actividad de Gestión Integral del sistema de distribución de carros portaequipajes del Aeropuerto de Madrid- Barajas, aun no siendo ésta su actividad principal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación personal

Afectará este convenio a todos los trabajadores sin exclusiones, del servicio de la Gestión Integral del sistema de distribución de carros portaequipajes y a la empresa, incluidos en el ámbito funcional, establecido en los artículos anteriores.

Artículo 4. Ámbito de aplicación temporal

Este convenio se pacta con una duración temporal de dos años, siendo su fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2024 y finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que están negociando, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del convenio.

En caso de prórroga, previo acuerdo por ambas partes, ésta será de un año de duración y llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo en su conjunto nacional de los doce meses anteriores.

Artículo 6. Comisión paritaria y adhesión al Instituto Laboral

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria constituida por las partes firmantes de este convenio. La función de la comisión paritaria será la de interpretación y aplicación del texto articulado del convenio.

Composición: La comisión paritaria estará formada por tres vocales, como máximo, por cada parte, más tres suplentes por cada una de ellas. Las partes podrán ir acompañadas de asesores en número máximo de tres por cada una de ellas, y designarán un presidente y un secretario que to- mará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite. La convocatoria de la comisión paritaria se efectuará mediante escrito, que se enviará a los miembros con siete días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán por unanimidad de las partes o acudiendo al instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Artículo 7. Ingreso

El ingreso del personal en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación.

Artículo 8. Plazas vacantes

Cuando las necesidades del centro así lo requieran, la empresa cubrirá, en el plazo máximo de quince días, las vacantes confirmadas por excedencias o incapacidad temporal. El comité de empresa o los representantes, deberán ser informados sobre la existencia de vacantes y su cobertura. En el supuesto de baja definitiva y siempre que el puesto de trabajo se mantenga, los trabajadores fijos de plantilla tendrán preferencia para ocupar dicho puesto, por orden de solicitud escrita. En caso de que la plaza no sea solicitada por trabajadores fijos optarán a ella los trabajadores que tengan contratos temporales por circunstancias de la producción.

Artículo 9. Período de prueba

El ingreso se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

- Mandos intermedios: Dos meses.
- Personal obrero: Tres semanas.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización. No obstante, la resolución a instancia empresarial 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 al que se refiere el artículo 48.4 o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá, como mínimo, la remuneración correspondiente a la categoría profesional a la que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 10. Dirección y control de la actividad laboral

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 11. Derechos de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 12. Obligaciones de los trabajadores

Los trabajadores tienen como deberes básicos: Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de

seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación, dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad de servicio.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, procurará ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con la anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que ésta pueda mantener el servicio, dado su carácter público.

Artículo 13. Plantillas

Las empresas deberán confeccionar anualmente dos relaciones nominales comprensivas de su personal, al 30 de abril y al 31 de octubre de cada año, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con expresión de la naturaleza de su contrato. De dichas relaciones se dará copia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14. Clasificación profesional

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

La empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Artículo 14 bis. Ascensos

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello, y en base a la justicia equitativa y social en las empresas, cuando la vacante que haya de cubrirse no pertenezca a categorías de libre designación, se constituirán tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ascenso de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en número no superior a dos.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa, que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos, tenga su capacidad física disminuida.

Principios a tener en cuenta:

- Conocimiento del idioma español. Antigüedad.
- Experiencia en el puesto.
- Evaluación del desempeño.
- Entrevista personal.

Para la promoción no se habrá de discriminar por razones de sexo, raza, estado civil, condición social, ideas, etc.

Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas al menos con quince días de antelación.

Artículo 15. Grupos y subgrupos funcionales

Grupo 1. Mandos intermedios:

- Jefe/a de Servicio.
- Jefe/a de Equipo.
- Responsable de equipo.

Grupo 2. Personal obrero:

- Mecánico/a
- Conductor/a Operario.
- Operario/a Especializado.
- Operario/a.

Definición de subgrupos funcionales:

Grupo 1. Mandos intermedios

Jefe/a de servicio: Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa, y a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los Responsables y Jefes de Equipo, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.

Jefe/a de equipo: Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de trabajadores o de responsables de equipo. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Jefe de Servicio/ Encargado General, incluidas las labores administrativas, en su caso. .

Responsable de equipo: Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de 3 a 9 trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Jefe de Equipo.

Grupo 2. Personal obrero

Mecánico/a: Es aquel obrero, varón o mujer de dieciocho años que, con plenitud de conocimientos teóricos-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y reparación de los carritos portaequipajes, con rendimiento y eficacia que requiere las necesidades del servicio.

Conductor/a-Operario/a: Es aquel obrero, varón o mujer, que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de carritos y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor eficacia a los diversos puntos de las Terminales del centro de trabajo o para cualquiera otras tareas que les sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general cuya ejecución requiere la aportación de conocimientos específicos.

Operario/a especializado: Es aquel obrero, varón o mujer, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de la empresa de portaequipajes que exigen, cierta práctica y especialización por exigencia de la concesionaria, así como atención en que el trabajo no implique peligrosidad o riesgos hacia los viajeros.

Operario/a: Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de colocación y transporte de los carros en los lugares adecuados para la mejor utilización de los pasajeros; sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida, el conocimiento del aeropuerto y de la actividad, y la voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Peón/a: Es aquel que trabajador/a contratado para adquirir la formación teórico – práctica necesaria para llevar a cabo la actividad de colocación y transporte de carros, ejecutando trabajos para los que no se requiere preparación ni conocimiento alguno, debiendo colaborar al máximo con el resto de trabajadores de categoría superior. La permanencia en esta categoría no podrá superar los dos años, pasando en caso de superar este periodo a ocupar la categoría inmediatamente superior.

Capítulo III

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 16. Jornada

1. La jornada máxima ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en turnos de cuatro días de trabajo, dos días de descanso, cuatro días de trabajo y dos días de descanso, cuatro días de trabajo y dos días de descanso, seis días de trabajo y dos días de descanso.

La equivalencia en cómputo anual de las jornadas completas será de 1.792 horas.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas disfrutarán, dentro de la misma, de treinta minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

2. La determinación de los descansos, de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero de cada año, se hará de común acuerdo entre el comité y la empresa, respetando, en todo caso las necesidades de servicio.

Artículo 17. Festivos

El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos disfrutará de un día de descanso semanal en compensación, dentro del mes en curso, por acuerdo entre las partes y respetando las necesidades de servicio.

Artículo 18. Horarios

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones en el horario, que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de tramitarse través del procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones contractuales.

Artículo 19. Vacaciones

El personal sujeto a las normas de este convenio, disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

El período de disfrute serán los meses de julio, agosto y septiembre según cuadrante por tercios rotativos que comenzará a aplicarse a partir del año 2017.

Se podrá disfrutar fuera de dicho período previo acuerdo con la Empresa.

Se respetarán en cualquier caso los siguientes criterios:

- a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones, en turnos rotativos.
- b) Cuando exista un turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- c) El calendario de vacaciones se fijará y expondrá en cada empresa dentro del primer trimestre de cada año.
- d) En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivo, domingo o día de descanso, con excepción de aquellos centros que tengan establecido un período de cierre vacacional.

Capítulo IV

Modificaciones, suspensión y extinción de la relación de trabajo

Artículo 20. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por matrimonio de hijos, ampliable a Cuatro si se celebra fuera de la Comunidad de Madrid.
- c) *(suprimido)*
- .
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- e) Por fallecimiento:
 - Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos, padres y suegros.
 - Cuatro días si se trata de hermanos, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
 - Dos días si se trata de abuelos, nietos, sobrinos, cuñados e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la Comunidad de Madrid.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

- g) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público o personal, impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial.
- h) El tiempo preciso para el primer examen, y segundo si fuese necesario, del carné de conducir, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo. El turno de noche le dará la noche anterior libre y al turno de tarde tres horas dentro de su jornada si su examen coincide por la mañana.
- i) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos y en las mismas condiciones que el apartado h).
- j) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista de la Seguridad Social o sociedad médica, y doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera o sociedad médica. Deberá preavisarse a la mayor brevedad y, en el caso de especialistas, al menos con 48 horas de anticipación y acreditarse el tiempo empleado.
- k) 4 días al año que deberán disfrutarse 1 en cada trimestre del año cumpliendo adicionalmente con los criterios de disfrute que marca el presente artículo. De manera excepcional, cuando por encontrarse en situación de incapacidad temporal durante la totalidad del trimestre, el trabajador que no haya podido disfrutar del día de asuntos propios de cada trimestre, podrá disfrutarlo en el siguiente trimestre siempre y cuando no se sobrepase el límite establecido en Convenio Colectivo y teniendo para este cupo preferencia los que estén disfrutando el día de asunto propio correspondientes al trimestre.

Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, debiendo adaptarse los calendarios laborales a dicha previsión. La fecha concreta de disfrute en cada trimestre de esta licencia se pactará entre empresario y trabajador.

De no haber acuerdo, será el trabajador quien elija los días de disfrute de acuerdo con las reglas siguientes:

- Salvo casos excepcionales, el disfrute de esta licencia deberá ser preavisado con una antelación mínima de quince días.
- Sólo se podrá hacer uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:
 - Hasta seis trabajadores: Un trabajador.
 - De siete a quince trabajadores: Dos trabajadores.
 - De dieciséis a veinte trabajadores: Tres trabajadores.
 - De veintiuno a treinta trabajadores: Cuatro trabajadores.
 - De treinta y uno a cuarenta trabajadores: Cinco trabajadores.
 - De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores: Seis trabajadores.
 - Más de cincuenta trabajadores: El 15% de la plantilla.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- m) Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de edad, o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermaidas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado al empresario con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- n) Un día por nacimiento de nietos, dos si es fuera de la Comunidad de Madrid.

A los efectos previstos en los apartados d) y e) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

Licencias no retribuidas:

- a) Un día en el caso de matrimonio de hermanos, hermanas y padres.
- b) un día en caso de matrimonio de cuñados o sobrinos, justificándolo.

Artículo 21. Excedencias

Forzosa. En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por designación o elección para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y con personal ajeno, deberá contratar al sustituto mediante contrato de interinidad.

Voluntaria. Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre cuatro meses y cinco años. Estando en uso de la misma, ésta podrá prorrogarse por una sola vez a instancias del trabajador, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa, con al menos dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando. El trabajador habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia, no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellos trabajadores que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

Maternal y para la atención de familiares. En los términos regulados en el artículo 28 de este convenio.

Artículo 22. Cese voluntario

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso

- Personal del grupo directivo o Mandos intermedios: Un mes.
- Operarios y varios: Quince días.

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año, las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

Capítulo V

Régimen económico

Artículo 23. Pago de haberes

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

La liquidación y el pago de salarios se realizarán mediante transferencia bancaria, cuando así lo solicite el trabajador al empresario, o por decisión de este último cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan elegido ese sistema. La orden de transferencia bancaria deberá efectuarse por el empresario el antepenúltimo día hábil de cada mes.

Artículo 24. Salario

1. Salario base:

Para los años 2024 y 2025 la cuantía del Salario Base será la establecida en las tablas salariales anexas. El bruto anual fijado en la tabla salarial, se distribuirá en catorce pagas. Doce mensualidades y dos pagas extraordinarios.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata del salario. Las empresas, unilateralmente, no podrán reducir la jornada laboral ordinaria siempre que esta reducción implique a su vez una merma en su salario.

2. Antigüedad: Se abonará un complemento personal por antigüedad, consistente en trienios del 4% del salario base en la tabla salarial anexa.
3. Plus de festivos y domingos: Para compensar el trabajo en domingos y festivos, se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo o festivo trabajado en jornada completa, o proporcional en otro caso, que será de:

AÑO	PLUS DOMINGO	PLUS FESTIVO
2024	25,37 €	40,19€
2025 enero-septiembre	26,26 €	41,60 €
2025 octubre-diciembre	26,52 €	42,02€

4. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, se abonará por día efectivo de trabajo. Para el personal que haya realizado en los 90 días previos a sus vacaciones al menos el 80% de la jornada en horario nocturno, durante el disfrute de vacaciones se abonará el plus nocturnidad, para su cómputo, se tendrá en cuenta el promedio de jornadas nocturnas efectivamente trabajadas de los últimos 90 días antes del inicio inmediato de su disfrute.

5. Plus de Productividad. Se establece un plus de productividad que se aplicará, al menos al 20% de la plantilla, en una cuantía del 5.5% del salario base de la tabla salarial anexa. La determinación de las personas afectadas, se realizará de común acuerdo entre el Comité y la empresa, previa evaluación de desempeño.

Artículo 25. Absorción

Las mejoras económicas contenidas en el presente convenio compensarán o absorberán solamente aquellas mejoras que se hayan producido y que vengan calificadas en la nómina como mejora voluntaria.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afecto a este convenio percibirá, en proporción a la jornada, las gratificaciones denominadas "de verano o julio", "Navidad", en cuantía de treinta días de salario base, más antigüedad. Se establece como fecha límite de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- a) Gratificación de verano: 10 de julio.
- b) Gratificación de Navidad: 15 de diciembre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

1. Gratificación de verano o julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
2. Gratificación de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 27. Anticipos

La empresa vendrá obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 80% del salario devengado, salvo mejor acuerdo con la empresa. Los meses de Julio y de Diciembre el importe máximo será del 50% del salario base.

Capítulo VI**Conciliación de la vida familiar. Conciliación de la vida familiar y profesional. Protección de la situación de nacimiento y cuidado de menor****Artículo 28. Nacimiento y cuidado de menor**

Los trabajadores tendrán derecho a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y la Reforma de la Ley de Igualdad en todo lo que se refiere a este capítulo.

Capítulo VII**Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 29. Principios generales**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa

- debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.
- La evaluación y sus resultados deben documentarse especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.
2. Planificación preventiva. A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquéllos y los órganos de prevención de la empresa.
 3. Información y formación. La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.
Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.
Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, en los temas relacionados con el servicio de portaequipajes y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.
En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquélla del tiempo invertido en la misma.
Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.
 4. Vigilancia de la salud. El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como la vacunación de todo el personal expuesto al riesgo al que hace referencia el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, y el Decreto de la Comunidad de Madrid 83/1999, de 3 de junio, que regula las actividades de producción y gestión de los residuos biosanitarios y citotóxicos y normas de desarrollo.
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
Además de las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantiene la revisión médica general para todo el personal (antiguo artículo 36), de forma que todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, que será por cuenta de la empresa. Al personal que trabaja de noche, y de tarde se le abonarán tres horas normales de su salario. En todo caso quedan a salvo los acuerdos más favorables entre las partes.
Al personal de nuevo ingreso se le ofrecerá realizar reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde su contratación, salvo que la empresa tenga contratada en períodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores. Este reconocimiento médico no tiene carácter obligatorio para el trabajador, ni requiere hacerse como requisito previo para la contratación al no estar la presente actividad sujeta a las actividades previstas legalmente para la realización de reconocimientos médicos obligatorios previos a la contratación.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
3. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Aun no teniendo el carácter de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrá la mejora social prevista para las personas de mayor edad (antiguo artículo 35). Así, en los centros donde trabajan varios productores y sin detrimento de la labor a realizar, se procurará que las personas de mayor edad o con salud delicada realicen los trabajos de menor responsabilidad y esfuerzo físico.

Artículo 30. Equipos de trabajo, medios de protección, ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte, los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

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

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud del centro y de empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los delegados/as de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Las empresas entregarán gratuitamente a sus trabajadores, para el desempeño de sus tareas, dos uniformes completos al año, uno de verano y otro de invierno, cuyo uso será obligatorio. La entrega del primer uniforme tendrá lugar en el período de treinta días a contar desde el inicio de la prestación del servicio. Como norma general, y salvo acuerdo en otro sentido, los uniformes se entregarán en el centro de trabajo y en las fechas siguientes: Uniforme de verano, el 31 de mayo de cada año; uniforme de invierno, el 31 de octubre de cada año. Además de los uniformes, las empresas dotarán de anorak o prenda de abrigo similar a los trabajadores que desarrollen su trabajo a la intemperie o en situaciones análogas que así lo requieran, en orden a procurar una protección adecuada frente a las bajas temperaturas y la humedad.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Artículo 31. Vestuario

Las empresas están obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de Lugares de Trabajo, para su exclusiva utilización como vestuario por el personal de portaequipajes.

Artículo 32. Manipulación de Cargas

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas, que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica el no hacerlo en dicha forma.

Artículo 33. Consulta y participación de los trabajadores/as

Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

Artículo 34. Servicios de prevención

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados.

Artículo 35. Peligrosidad

Tras la oportuna actualización de la evaluación de riesgos realizada por técnicos de prevención, así como por los delegados de prevención, se determinarán los trabajos que pudieran ser peligrosos, así como el tiempo de su duración.

Capítulo VIII**Mejoras de carácter social****Artículo 36. Accidente de trabajo**

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario base, más antigüedad, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, más plus de convenio vigente a la fecha de la baja. Asimismo, el período de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo no se deducirá del devengo de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 37. Intervenciones quirúrgicas u hospitalización

En el caso de baja con intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa abonará al trabajador intervenido u hospitalizado un suplemento en metálico, hasta completar el 100% de su salario base,

más antigüedad, más plus de convenio, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, desde el momento de la intervención u hospitalización hasta su alta.

Artículo 38. Enfermedad común y accidente no laboral

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento en metálico hasta el 100% de su salario base, más antigüedad, nocturnidad en el momento de la baja. Dichas cantidades satisfará tantas veces como se produzca en el año.

Sólo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando el trabajador tenga derecho a la prestación de Seguridad Social.

Artículo 39. Guarderías y escuelas infantiles

Las empresas abonarán una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles, consistente en 26,27 euros mensuales para 2021 por cada hijo de cuatro años o edad menor. Para 2024 y 2025 este plus, de carácter mensual, se verá incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales fijen para ese año. Será requisito para la percepción de dicho importe la acreditación de la situación a que da derecho tal ayuda. Este derecho se generará cuando la guardería se encuentre en territorio nacional y se acredite documentalmente.

Artículo 40. Jubilación parcial

A este respecto se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente respecto a los requisitos de acceso, concesión y obligaciones de las partes para la celebración de un contrato de jubilación parcial.

Los trabajadores jubilados parcialmente recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

CAPÍTULO IX

Contratación

Artículo 42

Entre las modalidades de contratación que pueden ser utilizadas en el sector, las que se recogen a continuación se sujetarán, además de a las normas legales y reglamentarias establecidas, a las que seguidamente se indican:

1. Contrato por circunstancias de la producción. Es el que se concierta para atender necesidades circunstanciales de la empresa que, aun tratándose de la actividad normal de aquéllas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en este capítulo. A título enunciativo podrán formalizarse tales contratos cuando por necesidades organizativas de carácter estacional las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de sustitución y, en general, cuando se contraten trabajos que por su propia naturaleza sean temporales. La duración de estos contratos no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración. Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido. De no ser así, tendrán derecho a percibir una indemnización de fin de contrato equivalente a doce días de salario. En este último caso no podrá contratarse a otro trabajador, con contrato por circunstancias de la producción, para ocupar el mismo puesto hasta transcurridos un mínimo de tres meses interrumpidos a contar desde el momento de la finalización del contrato y en todo caso con las limitaciones establecidas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Contrato de trabajo por sustitución. Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. Los trabajadores así contratados pasarán a ocupar el puesto de trabajo del trabajador sustituido en el caso de que no se produzca

la reincorporación de este último, siempre que el puesto de trabajo se mantenga y dejando a salvo la aplicación de las prioridades fijadas en el artículo 9 del convenio.

Se exceptúan de lo anterior los contratos que se celebren para cubrir de forma transitoria o definitiva los puestos de trabajo que vinieran realizándose por una jornada inferior, con el tope de cinco horas semanales.

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 43. Régimen de faltas y sanciones

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
 - b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
 - c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en
 - d) los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
 - e) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - f) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
 - g) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
 - h) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal defecto cuando tales comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.
 - i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.
 - j) Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.”
2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:
 - a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
 - b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
 - c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
 - d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
 - e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
 - f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
 - g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente convenio

- referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado comunicación escrita y siendo firme, excluidas las faltas de puntualidad.
 - j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
 - k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
 - l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente convenio y en las normas vigentes.
 - m) Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
 - b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
 - c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
 - d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones o incluso documentos de la empresa.
 - e) El acoso sexual y/o moral o psicológico.
 - f) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.
 - g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.
 - h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses, siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito y sea firme.
 - j) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente convenio y en las normas aplicables.
 - k) Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo
4. Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:
- a) Por faltas leves: Amonestación escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.
5. Procedimiento sancionador:
- a) En las faltas graves o muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves o muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a la que el trabajador perteneciera. Del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales si los hubiere.
 - b) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.
 - c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

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

Capítulo XI

Derechos de representación colectiva de los trabajadores

Artículo 44. Representación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o sea, delegados de personal o comités de empresa.

- a) Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.
- b) Los días de negociación de convenio serán considerados horas de empresa.
- c) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, a fijar en un tablón de anuncios, habilitado por la empresa, comunicados de carácter laboral y sindical.
- d) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo, así como hacerles entrega de los documentos que acrediten que la Empresa realiza cada mes correctamente la cotización a la seguridad social de toda la plantilla adscrita al servicio de carros portaequipajes.
- e) Se podrán acumular en cada representante de los trabajadores el doble de horas que le correspondan en el apartado a) de este artículo por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

El acuerdo de empresa también podrá establecer, fijando las condiciones de atribución y de uso, una bolsa mensual o anual de horas sindicales.

II

El comité de empresa y los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

- 1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y venta de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
- 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número II en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del número II anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

III

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, ambos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado II de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

IV

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar el perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Los representantes legales de los trabajadores y las empresas podrán negociar un crédito retribuido de horas de asambleas, con un máximo de doce anuales. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a 6 horas retribuidas anuales para la realización de asambleas, cuyas reglas de uso deberán negociarse entre los representantes de los trabajadores y de la empresa.

V

Delegados sindicales: El volumen de plantilla mínima en la empresa para el derecho a la existencia de delegados sindicales con las prerrogativas que marca el artículo 10.3 de la LOLS será de 150 trabajadores.

CAPITULO XII

No discriminación contra el colectivo LGTBI

Artículo 45 Acceso al empleo

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

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

Artículo 46. Clasificación y promoción profesional

Los criterios de ascenso y promoción serán ser objetivos y neutros, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.”

Artículo 47. Formación, sensibilización y lenguaje de género

Se realizará una formación específica con el fin de proporcionar la información necesaria para actuar garantizando la igualdad de trato y no discriminación según lo establecido en el artículo 4 del Anexo I del Real Decreto 1026/2024.

Se integrará en el plan de formación de la Empresa módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se actualizará el manual de lenguaje inclusivo para garantizar el lenguaje respetuoso con la diversidad.”

Artículo 48 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se recoge en el Anexo N1 de este Convenio.”

Artículo 49. Permisos y beneficios sociales

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos laborales sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género

Disposición adicional primera. Garantía del SMI: Las partes negociadoras manifiestan que las tablas salariales que se anexas al presente convenio únicamente reflejan el importe del concepto fijo, que es el salario base en cómputo anual.

El bruto anual de cada trabajador puede variar en función de la retribución que perciba por el resto de los conceptos salariales establecidos en el presente convenio tales como antigüedad, pluses funcionales (nocturnidad, festivos, domingos etc). No obstante, se acuerda garantizar a cada trabajador el percibo en cómputo anual del salario mínimo interprofesional para los trabajadores a jornada completa (y el proporcional equivalente para las jornadas inferiores), a cuyo efecto la Empresa incluirá en nómina un concepto salarial cuyo importe sea igual a la cantidad que le reste para percibir el salario mínimo interprofesional correspondiente.

Igualmente se acuerda que la regularización se realizará de manera cuatrimestral, es decir, tres veces al año.

***Disposición adicional segunda. Subida salarial.** Para el año 2024, no se aplicará ninguna subida a las tablas de 2023.

Para el Año 2025, para los meses comprendidos entre enero y septiembre, ambos inclusive, se acuerda una subida salarial del 3,5 % sobre las tablas del año 2023. Respecto a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2025, se acuerda una subida del 1% sobre las tablas de Enero del año de 2025. Siendo definitivas las tablas salariales del año 2024 y 2025 las recogidas en el presente convenio.

Asimismo, se acuerda que para la Categoría Responsable haya una subida adicional del 3% sobre el Salario del Conductor para el año 2025.

Disposición adicional tercera. Se incorpora al texto del Convenio colectivo el Anexo I Protocolo de Acoso

TABLA SALARIAL CARROS PORTAEQUIPAJES AEROPUERTO ADOLFO SUAREZ MADRID- BARAJAS

AÑO	CATEGORÍA	BRUTO ANUAL
ENERO - DICIEMBRE 2024 (0,00 %)	PEÓN (1ER y 2º AÑO)	13.432,23
	OPERARIO	14.937,52
	OPERARIO ESP.	16.199,50
	CONDUCTOR	17.336,15
	MECÁNICO	19.766,20
	RESPONSABLE	17.336,15
	JEFE DE EQUIPO	19.113,73
	ANTIGÜEDAD	4,00 % TRIENIO
	PLUS DOMINGO	25,37
	PLUS DÍA FESTIVO	40,19
PLUS NOCTURNIDAD	25,00 % SALARIO BASE	

AÑO	CATEGORÍA	BRUTO ANUAL
ENERO - SEPTIEMBRE 2025 (3,50 %)	PEÓN (1ER y 2º AÑO)	13.902,36
	OPERARIO	15.460,33
	OPERARIO ESP.	16.766,48
	CONDUCTOR	17.942,92
	MECÁNICO	20.458,02
	RESPONSABLE	18.481,21
	JEFE DE EQUIPO	19.782,71
	ANTIGÜEDAD	4,00 % TRIENIO
	PLUS DOMINGO	26,26
	PLUS DÍA FESTIVO	41,60
PLUS NOCTURNIDAD	25,00 % SALARIO BASE	

AÑO	CATEGORÍA	BRUTO ANUAL
OCTUBRE - DICIEMBRE 2025 (1,00 %)	PEÓN (1ER y 2º AÑO)	14.041,38
	OPERARIO	15.614,93
	OPERARIO ESP.	16.934,14
	CONDUCTOR	18.122,35
	MECÁNICO	20.662,60
	RESPONSABLE	18.666,02
	JEFE DE EQUIPO	19.980,54
	ANTIGÜEDAD	4,00 % TRIENIO
	PLUS DOMINGO	26,52
	PLUS DÍA FESTIVO	42,02
PLUS NOCTURNIDAD	25,00 % SALARIO BASE	

ANEXO 1.

PROTOCOLO DE ACOSO

1. Declaración de Principios

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y saludable con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes disciplinarios.

En el supuesto de que a una misma persona le resultaran de aplicación dos protocolos de acoso diferentes por la interseccionalidad, la coexistencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas.

También se aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa afectada, puesto que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

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

3. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero.

La empresa bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso, por escrito e informado de la presunta víctima para poder activar la investigación. De igual manera todas las denuncias deberán ser trasladadas por escrito con la mayor información posible.

Ambos procedimientos son los recogidos en el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de Acoso Grupo OHL, en el apartado 5.2.1. Procedimiento abreviado y 5.2.2. Procedimiento formal.

5. Tipificación

Se tendrá en cuenta la tipificación recogida en el convenio en el apartado de régimen disciplinario.

6. Circunstancias agravantes

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

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal si la persona acosadora tiene capacidad de decisión sobre la continuidad de la relación laboral de la víctima.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

7. Informe final

En el informe final se incluirá, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Del resultado de este informe se levantará acta resumen que se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras del centro o servicio al que pertenezcan las personas implicadas, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

8. Vigencia

El presente protocolo tendrá una duración indefinida y será incluido en los sucesivos Convenios que se firmen, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmantes o para ser adaptado a cambios normativos sobrevenidos.

(03/10.561/25)

